



COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO
Città Metropolitana di Milano

Relazione sulla Performance ai sensi del D.Lgs. 150/2009 Anno 2022

Approvata con deliberazione di G.C. n. 33 del 13/04/2023



COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO
Città Metropolitana di Milano

PREMESSA

Il presente documento rappresenta la Relazione sulla Performance come previsto dall'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 27/10/2009, n.150 ed evidenzia i risultati ottenuti al 31/12/2022 per gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance del Comune di Vermezzo con Zelo articolato per obiettivi assegnati ai Capi Area.

Il Piano delle Performance è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 37 del 17/05/2022.

In questa sede, si rende conto, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano suddetto, delle risultanze conseguite al 31/12/2022, come relazionate da ogni Responsabile di Area e sottoposte alla verifica da parte del Nucleo di Valutazione, nell'esercizio delle sue attribuzioni istituzionali.

A tal fine il Nucleo di valutazione ha redatto il verbale n. 11/2023 del 23/03/2023 (prot. n. 2372 del 23/03/2023) con cui si è proceduto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2022, e all'effettuazione della proposta di valutazione dei Responsabili di Area titolari di Posizioni Organizzative anno 2022.

La presente Relazione sulla Performance 2022, redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 27/10/2009, n.150, deve essere approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione, oltre ad essere pubblicata nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito del Comune di Vermezzo con Zelo.

Ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.lgs. 27/10/2009, n. 150 la validazione della Relazione sulla Performance costituisce la condizione inderogabile per la corresponsione dei compensi di parte variabile della retribuzione accessoria.

VERIFICHE PROPEDEUTICHE ALL'AVVIO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Con riferimento alla valutazione delle Posizioni Organizzative, viene dato atto che le stesse hanno provveduto ai seguenti obblighi normativi:

Obbligo	Prescrizione normativa	Fonte
Emanazione del provvedimento amministrativo	<i>La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente</i>	Legge 241/1990, art. 2, comma 9
Dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dalla amministrazione	<i>Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della <u>legge 4 marzo 2009, n. 15</u>, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.</i>	D.Lgs. n. 165/2001, art. 21, comma 1-bis

**COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO**

Città Metropolitana di Milano

Regolarità sull'utilizzo di contratti di collaborazione	<i>E' fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato. Resta fermo che la disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non si applica alle pubbliche amministrazioni.</i>	D.Lgs. n. 165/2001, art. 7, comma 5-bis
Regolarità sull'utilizzo del lavoro flessibile	<i>In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'<u>articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.</u></i> <i>I contratti di lavoro posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.</i>	D.Lgs. n. 165/2001, art. 36, comma 5 e 5-quater
Costituzione Comitato Unico di garanzia	<i>La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.</i>	D.Lgs. n. 165/2001, art. 57, comma 5
Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale (D.L. n.82/2005)	<i>A decorrere dal 1° gennaio 2013, salvo i casi in cui è prevista dalla normativa vigente una diversa modalità di comunicazione o di pubblicazione in via telematica, le amministrazioni pubbliche e i gestori o esercenti di pubblici servizi comunicano con il cittadino esclusivamente tramite il domicilio digitale dallo stesso dichiarato, anche ai sensi dell'<u>articolo 21-bis della legge 7 agosto 1990, n. 241</u>, senza oneri di spedizione a suo carico. Ogni altra forma di comunicazione non può produrre effetti pregiudizievoli per il destinatario. L'utilizzo di differenti modalità di comunicazione rientra tra i parametri di valutazione della performance dirigenziale ai sensi dell'<u>articolo 11, comma 9, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.</u></i>	D.Lgs. n. 82/2005, art. 3-bis, comma 4
Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale	<i>I dirigenti rispondono dell'osservanza ed attuazione delle disposizioni di cui al presente Codice ai sensi e nei limiti degli <u>articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165</u>, ferme restando le eventuali responsabilità penali, civili e contabili previste dalle norme vigenti. L'attuazione delle disposizioni del presente Codice è comunque rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti.</i>	D.Lgs. n. 82/2005, art. 12, comma 1-ter
Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale	<i>Le attività volte a garantire l'accesso telematico e il riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni rientrano tra i parametri di valutazione della performance dirigenziale.</i>	D.Lgs. n. 82/2005, art.52

**COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO***Città Metropolitana di Milano*

Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti	<i>La mancata emanazione del provvedimento nei termini costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale</i>	Legge n. 69/2009, articolo 7, comma 9
Obblighi di trasparenza	<i>L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale a cui applicare la sanzione di cui all'articolo 47, comma 1-bis, ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.</i>	D.Lgs. n. 33/2013, art. 46, comma 1
Comunicazioni in materia di tempi di pagamento	<i>Il mancato rispetto degli obblighi di cui ai commi 4 e 5 è rilevante ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile e comporta responsabilità dirigenziale e disciplinare ai sensi degli articoli 21 e 55 del <u>decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165</u>, o misure analogamente applicabili. Il competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile verifica la corretta attuazione delle predette procedure.</i>	D.L. n. 35/2013, Art. 7-bis, comma 8



COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO

Città Metropolitana di Milano

Con riferimento all'avvio del processo di valutazione nel suo complesso, viene dato atto che l'ente ha provveduto agli adempimenti di cui all'allegato A) della presente Relazione.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

Secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Vermezzo con Zelo, approvato con deliberazione di G.C. n. 30 del 26/09/2019, la valutazione della Performance individuale riguarda:

- il raggiungimento di obiettivi di unità organizzativa (performance organizzativa) e/o di specifici obiettivi individuali assegnati direttamente al dipendente;
- i comportamenti organizzativi ovvero le competenze gestionali dimostrate, con riferimento alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.

Ai sensi dell'art. 6 del Sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione del personale Titolare di Posizione Organizzativa prende in esame i seguenti fattori:

- il raggiungimento di obiettivi di struttura assegnati in sede di approvazione del Piano della Performance (Performance Organizzativa): peso 60%;
- la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, valutata in base ai comportamenti organizzativi, ovvero alle competenze tecniche e manageriali, dimostrati nel periodo considerato: peso 40%.

Ai sensi dell'art. 9 del Sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione del personale di comparto prende in esame i seguenti fattori.

- il contributo fornito al raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati nell'ambito dell'unità organizzativa di appartenenza: peso 40%
- l'impegno e qualità individuale, l'adattamento operativo e l'orientamento all'utenza ed alla collaborazione dimostrati nel periodo considerato, ovvero i comportamenti organizzativi: peso 60%.

MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI AL 31/12/2022

Nel ciclo di gestione della Performance di cui al D.lgs. 27/10/2009, n. 150, "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", così come modificato e integrato dal D.Lgs. 25/05/2017, n. 74, riveste un ruolo di fondamentale importanza la programmazione degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Come indicato in premessa, il Piano delle Performance del Comune di Vermezzo con Zelo approvato con deliberazione di G.C. n. 37 del 17/05/2022 è formato dalle seguenti parti:

- obiettivi trasversali per tutte le Aree
- obiettivi per il triennio 2022/2024 assegnati alle Aree dell'Ente;

Nelle pagine a seguire sono riportati analiticamente tutti i dati raccolti, obiettivo per obiettivo, in esito all'esame delle relazioni finali predisposte da tutti i Responsabili di Area e alle valutazioni

**COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO***Città Metropolitana di Milano*

espresse dal Nucleo nel richiamato verbale n. 11/2023 del 23/03/2023 (prot. n. 2372 del 23/03/2023) e da ultimo nella nota prot. n.2926 del 13/04/2023.

PIANO GENERALE DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVI COMUNI A TUTTE LE AREE					
	Progetto strategico	Area	Tipo obiettivo	Peso	% raggiungimento
1	Attuazione PTPCT 2021-2023 – applicare le misure previste dal PTPCT 2021-2023 secondo le direttive Anac	Tutte	Strategico	50	45%
2	Amministrazione Trasparente – implementazione del portale comunale	Tutte	Strategico	50	45%
TOTALE % RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI AREA					90%

AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI ALLA PERSONA

Tipo obiettivo:	Strategico
Descrizione obiettivo:	Acquisto automezzo 9 posti per servizi sociali
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Strategico
Descrizione obiettivo:	Servizio gestione biblioteche comunali
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Strategico
Descrizione obiettivo:	Attuazione Piano occupazionele
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Strategico
Descrizione obiettivo:	Regolamento Commissione mensa
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Strategico – in collaborazione con Area tecnica
Descrizione obiettivo:	Gestione beni confiscati alla mafia
Grado raggiungimento:	100%



COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO
Città Metropolitana di Milano

AREA FINANZIARIA ED ENTRATE LOCALI

Tipo obiettivo:	Strategico
Descrizione obiettivo:	Attivazione Progetto sperimentazione Tarip
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Strategico
Descrizione obiettivo:	Lotta all'evasione tributaria locale
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Strategico
Descrizione obiettivo:	Certificazione Covid-19 RGS
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Miglioramento
Descrizione obiettivo:	Procedimenti coattivi – lotta all'evasione fiscale
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Mantenimento
Descrizione obiettivo:	Altre attività inerenti il servizio economico finanziario
Grado raggiungimento:	100%

AREA TECNICA

Tipo obiettivo:	Strategico
Descrizione obiettivo:	Interventi di ristrutturazione immobili enti locali sostituzione caldaie inquinanti presso la sede municipale
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Strategico
Descrizione obiettivo:	Manutenzione ordinaria e straordinaria e riqualificazione impianti di illuminazione pubblica loc. Vermezzo
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Strategico
Descrizione obiettivo:	Variante Piano di Governo del territorio
Grado raggiungimento:	80% (dal report emerge che l'affidamento non è avvenuto nei tempi previsti)

**COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO***Città Metropolitana di Milano*

Tipo obiettivo:	Strategico
Descrizione obiettivo:	Altre attività inerenti i servizi tecnici
Grado raggiungimento:	100%

CONCLUSIONI

Come evidenziato in sede introduttiva la predisposizione e l'approvazione della Relazione sulla Performance da parte della Giunta Comunale chiudono il ciclo annuale di programmazione gestionale.

Successivamente, la validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione, secondo quanto indicato dall'art. 14, comma 4, lett. c) del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione stessa ed è il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione della Performance, attraverso la rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti.

Vermezzo con Zelo, lì 13/04/2023



Il Segretario Comunale
Dott.ssa Giulia Cropano

Con riferimento all'avvio del processo di valutazione per l'anno 2022 nel suo complesso, viene dato atto che l'ente ha provveduto ai seguenti adempimenti:

OGGETTO DEL CONTROLLO	RIFERIMENTO NORMATIVO	SOGGETTO COINVOLTO	SCADENZA	ATTO PRODOTTO/ESITO
TEMATICA PERSONALE				
Comunicazioni Lavoro flessibile e Incarichi	L. 190/12, art 1 c. 39 e 40 D.lgs. 165/01, art. 36 c. 3	Responsabile Servizio Personale	31-gen-22	Rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nel 2022 trasmesso al Nucleo di Valutazione con nota prot. n. 254 del 12/01/2023
Procedimenti disciplinari	Codice di Comportamento	Ufficio procedimenti disciplinari	Senza scadenza	Nel 2022 non sono stati avviati e conclusi procedimenti disciplinari
Codice di comportamento	D.lgs. 165/01, art. 54 c. 5	Segretario Generale	Iniziale e per ogni modifica	Il codice di comportamento del Comune di Vermezzo con Zelo è stato approvato con deliberazione di GC n. 95 del 22/12/2020
Costituzione del CUG	D.lgs. n. 165/2001, art. 57, comma 5	Giunta / Segretario Generale	Senza scadenza	Il CUG è stato costituito con deliberazione di GC n. 24 del 12/09/2019 ed è stato nominato con determinazione n. 118 del 07/10/2019
TEMATICA FINANZIARIA				
Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti Dpcm 22/9/14	DL 66/14	Responsabile finanziario	31-gen-22	Valore trimestrale: Primo trimestre 2022 n.35 gg Secondo trimestre 2022 n. 59 gg Terzo trimestre 2022 n. 30 gg Quarto trimestre 2022 n.26 gg
Rispetto del tetto di spesa del personale	Art. 1, comma 557, L. 296/2006 s.m.i.	Responsabile del Personale o Finanziario	31 dic 2022	E' stato rispettato il limite di spesa del personale nell'anno 2022
Rispetto del pareggio di bilancio	(art. 1 c. 762 L. 208/2015)	Responsabile finanziario	31 dic 2022	E' stato rispettato il pareggio di bilancio per il 2022
TEMATICA LOTTA ALLA CORRUZIONE				
Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza anno 2022/2024	L. 190/12, art 1 c. 8 D.lgs. 33/13, art. 10	RPC	Adozione entro il 31 gennaio	Il PTPC 2022/2024 è stato approvato con deliberazione di GC n. 31 del 26/04/2022. <i>Con delibera n.1 del 12/01/2022, l'ANAC ha disposto che, in considerazione del perdurare dell'emergenza sanitaria, i termini per l'adozione e la pubblicazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sono stati differiti al 30/04/2022.</i>

Disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza comunicate al NV	L. 190/12, art. 1 c. 7 e s.m.i.	RPC	Senza scadenza	Non sono state rilevate disfunzioni nel 2022
Compilazione ed invio a Organi di indirizzo politico amministrativo e NV della relazione annuale del RPC	L. 190/12, art. 1 c. 14 come modif. da D.lgs. 97/16	RPC	Adozione entro il 31 gennaio	La Relazione RPC 2022 è stata pubblicata in amministrazione trasparente "altri contenuti" in data 20/01/2022
Rispetto generale obblighi di pubblicazione sul sito internet istituzionale	D.lgs. 33/13 Delibera ANAC 236/2017	RPC/ Responsabili pubblicazione	Attestazione per le pubblicazioni del 2022	Publicato in data 28/06/2022 in Amministrazione Trasparente il Documento di Attestazione da parte del NdV sull'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione al 31/05/2022. Publicato in data 11/11/2022 in Amministrazione Trasparente il Documento di Attestazione da parte del NdV sull'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione al 30/10/2022.
Trasmissione all'ANAC dei dati e delle informazioni relative ai procedimenti di scelta del contraente anno 2022	L. 190/12, art. 1 c. 32	Responsabili di servizio	31-gen-22	Verificata pubblicazione CIG 2022 entro il 31/01/2023 su https://dati.anticorruzione.it/#/1190 esito: "successo"
TEMATICA CONTROLLI INTERNI				
Referto sui controlli interni effettuati per l'annualità 2022	DL 174/12 Regolamento comunale controlli interni	Segretario comunale	Senza scadenza	Verbale I semestre prot. 6015 del 25/07/2022 Verbale II semestre prot. 459 del 18/01/2023
CODICE AMMINISTRAZIONE DIGITALE				
Osservanza GENERALE del CAD	D.lgs. 82/05 art. 12 c. 1 ter	Responsabili di servizio	Senza scadenza	Osservato il CAD
Aggiornamento IPA	D.lgs. 82/05 art. 6 ter	Responsabili di servizio	Senza scadenza	Aggiornato IPA

Istanze e dichiarazioni presentate alle pubbliche amministrazioni per via telematica	D.lgs. 82/05 art. 65	Responsabili di servizio	Senza scadenza	Servizio istanze on line attivato Adesione PagoPA effettuato Nominato il Responsabile della Transizione Digitale con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 25/02/2020 Obiettivi di accessibilità 2022 pubblicati sul sito: https://form.agid.gov.it/view/35ac1b7c-33b7-451a-9221-8d03d13ebf70/ Stato di attuazione del telelavoro 2022 pubblicato in Amm. Trasp. / altri contenuti / lavoro agile (telelavoro)
CONTRATTO DECENTRATO				
Fondo risorse decentrate 2022	Art. 67 del CCNL del 21/5/2018	Risorse Umane	Entro il 31/12/2022	Il fondo risorse decentrate anno 2022 è stato costituito con determinazione n. 18 del 24/01/2022 (parte stabile) e n. 130 del 19/04/2022 (parte stabile e variabile) Parere reso ai sensi della circolare della RGS n. 210129 del 29/01/2021 dall'organo di revisione prot. n. 3198 del 19/04/2022
Pubblicazione in Banca dati - contratti integrativi https://www.contrattintegrativipa.it/ del CCDI anno 2022	art. 40 bis, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001 ed art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 33/2013	Risorse Umane	entro cinque giorni dalla sottoscrizione	Al sito https://www.contrattintegrativipa.it/ sono pubblicati CCDI parte giuridica 2019/2021 e relazioni tecnica ed illustrativa Accordo stralcio del 15/09/2020 e accordo stralcio del 22/10/2021 CCDI parte economica 2022 e relazioni tecnica ed illustrativa
ACCESSO CIVICO				
Accesso civico	Art. 5 comma 1 del D.Lgs n.33/2013	Responsabili di Area		Publicato in Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Accesso Civico Registro accesso civico 1^ semestre 2022 pubblicato il 12/07/2022 Registro accesso civico 2^ semestre 2022 pubblicato il 04/01/2023