

## **ALLEGATO ALLA DELIBERA PEG 2014: LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2013**

La Relazione sulla performance, prevista dall'articolo 10, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo 150/2009, ha lo scopo di illustrare i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente.

In particolare la Relazione deve evidenziare i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione di eventuali scostamenti registrati, indicandone le cause e le misure correttive che verranno adottate.

### **SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI**

La Relazione illustra il grado di applicazione dei criteri e dei principi utilizzati per l'organizzazione della struttura dei servizi e degli uffici e il grado di raggiungimento degli obiettivi programmatici e di realizzazione dei progetti approvati dal Consiglio Comunale o definiti dagli organi pubblici.

La Relazione, altresì, dà rilievo ai fattori esterni intervenuti che hanno portato allo scostamento o il mancato raggiungimento degli obiettivi e dei progetti programmatici e le eventuali conseguenze verificatesi.

#### **Contesto esterno di riferimento**

All'interno dell'area di interesse del Comune, nel corso dell'anno 2013, non sono stati registrati eventi rilevanti che abbiano influenzato in maniera considerevole le attività svolte.

Popolazione al 31.12.2013	23.464
Superficie in Kmq	21,79
Asili Nido Comunali	2
Scuole materne (plessi)	7
Scuole primarie (plessi)	6
Scuole medie (plessi)	4

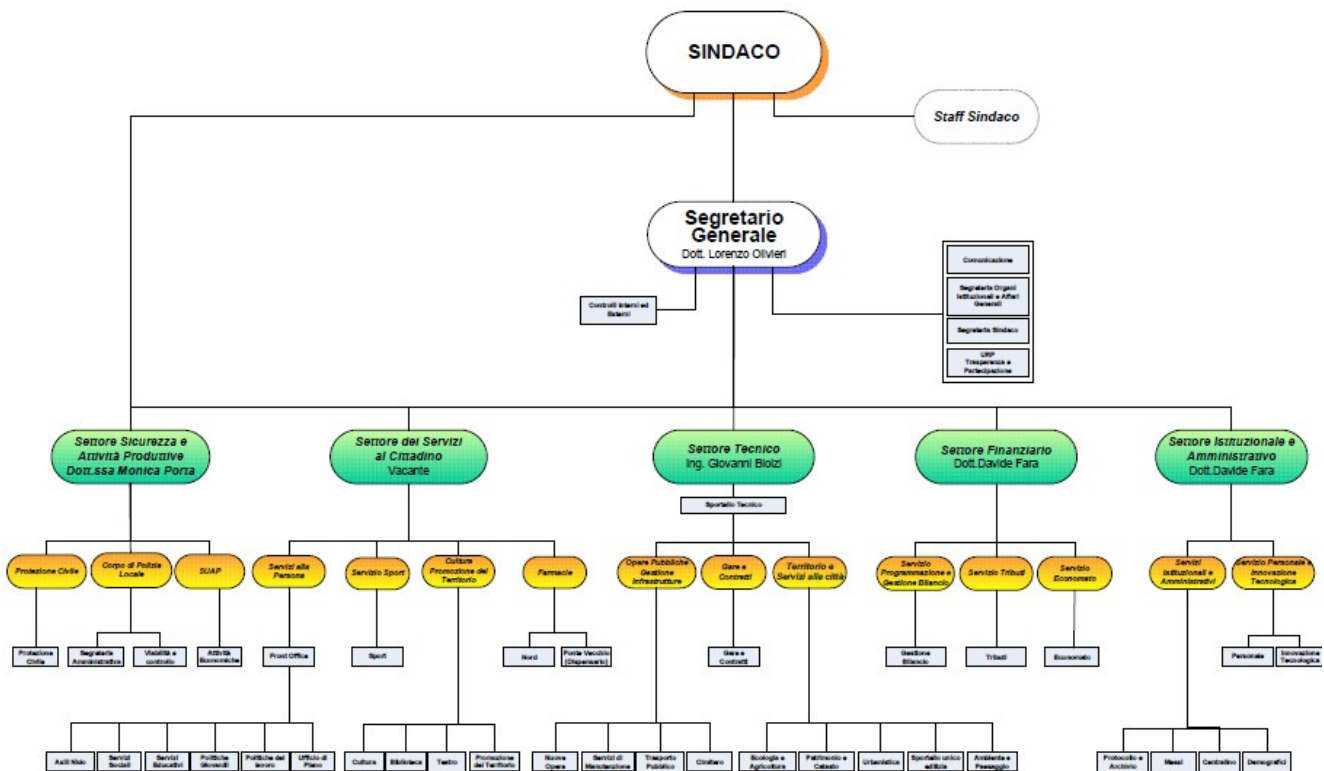
#### **L'Amministrazione**

Segretario Generale: Dott. Lorenzo Olivieri

Dirigenti Comunali: 4, Maria Elisabetta Alemanni, Davide Fara, Monica Porta, Danila Scaramuzzino

Dipendenti Comunali: 139

Di cui:	
- D (Responsabili / Coordinatori)	35
- C (Istruttori / Agenti)	62
- B (Esecutori / Collaboratori)	38
- A (Operatori)	0



## Risultati raggiunti

Il Nucleo di Valutazione, con verbali del 04.04.2014 e del 12.05.2014, esaminata la documentazione prodotta dai responsabili di settore, osserva che gli obiettivi assegnati ai Dirigenti, sono stati in generale positivamente raggiunti.

## Criticità e opportunità

L'analisi dei risultati raggiunti evidenzia delle criticità connesse principalmente con la programmazione degli obiettivi strategici.

L'Amministrazione intende quindi intervenire nel corso del 2014 al fine di migliorare tale elemento nel seguente modo:

- impulso del Segretario Generale che coordina la dirigenza, in sintonia con il Sindaco e gli Assessori. I Dirigenti saranno coinvolti e protagonisti in una intensa attività di

programmazione gestionale e di individuazione di tutte le attività che possono essere ritenute strategiche per l'ente;

- elaborazione da parte dei Dirigenti di obiettivi strategici che si configurano come progetti che portano beneficio e utilità al cittadino;
- visione degli obiettivi da parte del Segretario Generale e del Nucleo di Valutazione (NdV);
- prima dell'approvazione definitiva da parte dell'Amministrazione Comunale si prevede un passaggio di confronto Dirigenti - giunta per la visione globale degli obiettivi e del documento di programmazione, DUP Documento Unico di Programmazione. In questa occasione si potranno esprimere precisazione e chiarimenti circa gli obiettivi e progetti da seguire.

## **OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**

La giunta comunale ha operato, con deliberazione n. 163 del 16.10.2013 la formalizzazione degli obiettivi per l'anno 2013 da assegnare ai Dirigenti al fine di poter meglio valutare l'attività svolta dagli stessi nonché riscontrare a consuntivo il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati da questa Amministrazione.

Gli obiettivi, così come di seguito individuati, risultano conformi agli obiettivi di mandato che questa Amministrazione si è prefissata, nonché consentono di apportare un contributo significativo al miglioramento del grado di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa nel suo complesso.

Il Nucleo di Valutazione, a seguito della rendicontazione presentata dai Dirigenti dei Settori, ha valutato l'attività svolta e ha potuto constatare il seguente raggiungimento degli obiettivi assegnati:

Dirigente Settore Servizi alla Persona	94,44 %
Dirigente Settore Tecnico	95,00 %
Dirigente Settore Sicurezza e Settore Tecnico	94,29 %
Dirigente Settore Finanziario e Settore Istituzionale e Amministrativo	92,86 %

### **Obiettivi**

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico – amministrativo, a seguito di consultazione con i Responsabili delle unità organizzative.

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione delle indennità di posizione dei dirigenti e degli incentivi ai dipendenti così come previsti dalla contrattazione integrativa.

### **Settore Servizi alla Persona**

- 😊 Elaborare Accordo Locale Per Canone Concordato
- 😊 Realizzare Interventi Innovativi Di Aiuto A Famiglie In Difficoltà Economica
- 😊 Iniziative E Progetti Volti A Migliorare I Rapporti Delle Farmacie Comunali Con Il Territorio Cittadino
- 😊 Apertura Museo Della Battaglia
- 😊 154° Battaglia Di Magenta
- 😊 Ridefinire Convezioni Associazioni Sportive
- 😞 Revisionare E Riorganizzare Gli Spazi In Biblioteca
- 😊 Definire Modalità Di Gestione E Il Calendario Delle Attività Del Teatro Lirico
- 😊 Promozione Della Coesione Sociale E Della Crescita Della Comunità
- 😊 Piano Sociale Triennio 2012/2014 Seconda Annualità
- 😊 Sistema Informatizzato Prenotazione E Pagamento Refezione Scolastica E Servizi Parascolastici
- 😊 Realizzazione Graduatoria Unica Cittadina Per Le Scuole Pubbliche Dell'infanzia

- 😊 Piano Per Il Diritto Allo Studio
- 😊 Organizzazione Servizi Estivi
- 😊 Certificazione Di Qualità Nidi – Rivalutazione
- 😊 Forum Giovani
- 😊 Eventi 2013
- 😊 Progetto Magenta Spegne La Tv E Incontra Magenta

### **Settore Tecnico**

- 😊 Pgt-Pgtu
- 😊 Oo.Pp.
- 😊 Piano Razionalizzazione E Riqualificazione Spesa Consumi Energetici
- 😊 Istituzione Trasporto Pubblico Locale

### **Settore Sicurezza e Attività Produttive**

- 😊 Riorganizzare E Centralizzare Procedure Occupazione Suolo Pubblico
- 😊 Attività Di Prevenzione Diffusione Ambrosia
- 😊 Piedibus
- 😊 Attività Di Informazione Alla Cittadinanza Su Truffa Anziani, Prevenzione Violenza E Sostegno Vittime
- 😊 Terzo Turno Serale/Notturmo
- 😊 Pattuglie Di Quartiere
- 😊 Piano Di Marketing Territoriale

### **Settore Finanziario e Settore Istituzionale e Amministrativo**

- 😊 Magenta Web
- 😊 Tares
- 😊 Sportello Unico Demografico-Elettorale
- 😊 Razionalizzazione E Riqualificazione Spese
- 😊 Armonizzazione Sistemi Contabili
- 😊 Revisione Struttura Organizzativa
- 😊 Expo 2015

## **RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'**

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili dalla deliberazione di consiglio comunale n. 35 del 27.06.2013, "Esame ed approvazione degli schemi contabili dell'esercizio finanziario 2013", e dalla successiva deliberazione del consiglio comunale n. 21 del 28.05.2014, con la quale veniva approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2013.

### **Risorse economiche fondo dirigenti**

Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'area dirigenza per l'anno 2013 è stato costituito con determinazione n. 191 del 30.12.2013 sulla base di apposite linee di indirizzo per la determinazione della consistenza (deliberazione della Giunta Comunale n. 86 in data 3.6.2013).

L'importo del fondo Dirigenti per l'anno 2013 è previsto pari a € 161.750,24.

### **Risorse economiche fondo dipendenti**

Le risorse destinate alla produttività per l'anno 2013 ammontano ad € 60.442,25.

In virtù di quanto disposto dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. n. 150 del 2009, la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 150 del 2009.

La distribuzione della produttività ai singoli dipendenti sarà posta in correlazione con le tipologie di performance individuate dal D. lgs. 150/2009, sempre a partire dagli obiettivi assegnati annualmente dal PEG,:

1. performance dell'Ente e della struttura di assegnazione
2. performance individuale

La prima tipologia consiste nella realizzazione degli obiettivi assegnati ai Dirigenti di Settore, la seconda consiste invece nella valutazione individuale secondo la scheda riportante diversi parametri quali ad esempio:

- grado di integrazione (impegno e qualità della prestazione individuale; coinvolgimento nei processi), si tratta di un indicatore volto a rilevare la capacità del dipendente di collaborare fattivamente con gli altri, superando l'ottica del lavoro parcellizzato, isolato e individuale;

- flessibilità operativa (prestazioni rese; risultati ottenuti), si tratta di un indicatore volto a rilevare la capacità di adattamento operativo alle necessità organizzative dell'ente;
- sensibilità all'innovazione (iniziativa personale), si tratta di un indicatore volto a rilevare la capacità e la flessibilità dei collaboratori ad evolvere il modo di lavorare in funzione dei cambiamenti che intervengono nell'ente e/o nel servizio/settore;
- rapporto con l'utenza (impegno e qualità della prestazione individuale), si tratta di un indicatore volto a valutare la disponibilità e la capacità, del collaboratore, a rapportarsi con gli utenti interni ed esterni e a ricoprire ruoli di front office;
- iniziativa propositiva (iniziativa personale), si tratta di un indicatore volto a rilevare la propositività (o passività) dei collaboratori, ossia quanto i collaboratori sono indipendenti e tempestivi nel proporre soluzioni e risolvere problemi;
- autonomia (impegno e qualità della prestazione individuale), si tratta di un indicatore volto a rilevare la capacità, dei collaboratori, di gestire i compiti e le mansioni loro affidate, in maniera autonoma e indipendente;
- puntualità e precisione (prestazioni rese), si tratta di un indicatore volto a valorizzare la coscienziosità, la precisione e l'affidabilità del collaboratore;
- responsabilità (prestazioni rese; qualità della prestazione), si tratta di un indicatore volto a rilevare la tendenza o la capacità, del collaboratore, di assumersi delle responsabilità;
- arricchimento professionale (arricchimento professionale), si tratta di un indicatore volto a valutare la capacità dei collaboratori, di applicare le conoscenze apprese a seguito di processi formativi e/o in ambito operativo. Tale indicatore ha lo scopo di rilevare il livello di arricchimento professionale e l'efficacia degli interventi formativi sul modo di lavorare del personale.

Le risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento quali-quantitativo saranno erogate ai dipendenti con le seguenti modalità:

#### Performance struttura

Pari al 50% delle risorse disponibili.

Corrisponde all'erogazione del budget di performance di struttura erogato ai dipendenti assegnati ad un settore e riparametrato alla valutazione del rispettivo Dirigente per il raggiungimento degli obiettivi assegnati (pag. 6).

Le risorse saranno attribuite ai diversi Settori sulla base del numero di dipendenti, categoria e tempo lavoro.

#### Performance individuale

Pari al restante 50% delle risorse.

Corrisponde alla performance individuale come risultante dalla scheda di valutazione allegata al contratto decentrato per il personale delle categorie B, C e D.

Le risorse saranno attribuite ai diversi Settori sulla base del numero di dipendenti, categoria e tempo lavoro. L'attribuzione a ciascun dipendente avverrà sulla base del punteggio raggiunto nella scheda di valutazione.

Anche nel caso dei dipendenti si può considerare in linea generale che gli obiettivi sono stati positivamente raggiunti e che il livello delle prestazioni è stato soddisfacente; in particolare n. 61 dipendenti hanno ottenuto un punteggio individuale pari o superiore a 90/100 e n. 71 dipendenti hanno ottenuto un punteggio individuale che si colloca nella fascia di risultato tra 60-89/100.



## **PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

### **Fasi, soggetti, tempi e responsabilità**

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico – amministrativo, sentiti i Dirigenti.

I Dirigenti hanno presentato al Nucleo di Valutazione le relazioni inerenti gli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento, in cui viene specificato il grado di raggiungimento.

Le relazioni dirigenziali sono state sottoposte ad esame e valutazione da parte del Nucleo di Valutazione, il quale ha inoltrato segnalazioni e richieste di chiarimenti e approfondimenti. A seguito delle comunicazioni intervenute, il Nucleo di valutazione ha espresso il proprio giudizio in merito al raggiungimento degli obiettivi, sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione e sul funzionamento complessivo del Piano della Performance.

### **Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance**

Il sistema di gestione della performance utilizza indicatori oggettivi e affidabili e consente di aggiornare gli obiettivi in funzione degli eventuali cambiamenti nelle priorità dell'Amministrazione.

Nell'anno 2014 si continuerà a lavorare all'identificazione di obiettivi strategici e con un grado di complessità omogeneo tra i diversi Dirigenti e in particolare all'individuazione di:

- fasi e tempistiche per modulare meglio le attività legate all'obiettivo e da tener sempre in evidenza;
- indicatori di risultato misurabili e rappresentativi effettivamente del valore dell'obiettivo e delle azioni (quantità, rapporti, %, ecc.) onde consentirne la piena misurabilità e valori attesi di performance.