Comune di Casalpusterlengo

Provincia di Lodi

RELAZIONE

SULLA PERFORMANCE

Anno 2015

Sommario

Presentazione 3

Il Sistema degli Obiettivi 5

Il Sistema di Valutazione del Personale 7

I Risultati della Performance per l'anno 2015 9

Presentazione

Secondo le previsioni del Decreto Legislativo 150/2009 e del Regolamento Comunale di Organizzazione dei Servizi e degli Uffici, nonché delle normative relative alla trasparenza dell'agire della Pubblica Amministrazione, vengono di seguito rappresentati i programmi, gli strumenti e i risultati della Performance per l'anno 2015.
In particolare:

- Il Comune di Casalpusterlengo declina e articola il **Ciclo della Performance** integrandolo organicamente con i seguenti strumenti di programmazione e controllo, nel rispetto dei loro tempi di approvazione:
  • Relazione Annuale Previsionale Programmatica che individua i macro obiettivi da raggiungere;
  • Piano esecutivo di Gestione (P.E.G.) e Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.D.O.), che definiscono gli indicatori e che collegano gli obiettivi alle risorse necessarie; tale documentazione, si prevede, sarà integrata nella redazione del D.U.P., secondo le indicazioni dell' O.I.V. , in misura stabile a partire dall'anno 2016;
  • Monitoraggio degli obiettivi in corso d'anno, in sede di verifica degli equilibri finanziari;
  • Valutazione del personale dipendente, in sede di rendicontazione, sia degli obiettivi raggiunti, sia di valutazione dei comportamenti organizzativi, con aggancio ai sistemi retributivi premianti del merito.

- **Il Piano della Performance 2015** del Comune di Casalpusterlengo**,** secondo i principi di cui all'art. 169 del D. Lgs.vo 267/2000, è identificato nel P.E.G. e nel P.D.O., approvati dalla Giunta Comunale con deliberazioni nr. 7/2015 (Approvazione PEG Provvisorio), nr. 186/2015 (Approvazione PEG Definitivo), nr. 246 (approvazione variazioni al PEG 2015). La predetta successione di atti evidenzia pertanto, come inizialmente siano stati garantiti gli obiettivi di mantenimento e le attività di natura ricorrente dei servizi comunali, assegnando risorse ai servizi stessi (peg provvisorio); successivamente con l'approvazione del peg definitivo sono state fissate le risorse e gli obiettivi di miglioramento / strategici dell'ente; infine, entro i termini consentiti, il monitoraggio periodico degli obiettivi, ha richiesto, nel mese di dicembre alcuni interventi di modifica e variazione degli stessi.

- **La Relazione sulla Performance 2015,** oggetto del presente documento, è finalizzata a rendicontare in modo semplice, accessibile, ma puntuale, lo stato dell'arte degli obiettivi, in termini di loro grado di raggiungimento, modalità di raggiungimento e loro posizionamento, sia ordinario che strategico all'interno dell'ente.
  La relazione illustra inoltre i sistemi di valutazione del personale e i risultati della loro applicazione.

La Relazione è stata elaborata dal Settore Staff (responsabile del Settore: Segretario Generale), con la diretta partecipazione alla stesura da parte dei Servizi: Personale e Controllo di Gestione.

La Relazione è sottoposta alla validazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, anche per l'utilizzo degli strumenti di premialità in favore del personale dipendente.

La stessa è pubblicata sul sito istituzionale dell'ente: www.comune.casalpusterlengo.lo.it , alla sezione: "Amministrazione Trasparente".

La relazione rispetta i principi di trasparenza, verificabilità dei contenuti e tracciabilità del processo di redazione della stessa.

Il Sistema degli Obiettivi

a. L'assetto organizzativo comunale

Per l'anno 2015 è stata mantenuta la struttura organizzativa comunale già oggetto di precedente revisione nell'anno 2014 (cfr. GC 174/2014).

Pertanto si confermano le strutture organizzative che hanno gestito gli obiettivi assegnati, censite come segue:

n. 6 Settori (strutture di massima dimensione), che si articolano in:

n. 18 Servizi (strutture di media dimensione), che si articolano in:

n. 13 Uffici (strutture di piccola dimensione) .

I Servizi rappresentano il collegamento organizzativo-funzionale tra struttura operativa e obiettivi da raggiungere; i Servizi sono qualificati come centri di responsabilità, ai quali sono assegnate le risorse economiche, umane e strumentali, avvalendosi gli stessi anche delle strutture di base (Uffici) alle quali è possibile assegnare autonomia di gestione e conclusione di dettagliati procedimenti, anche con limitata capacità di spesa, mentre al Settore sono demandati il coordinamento dei servizi e degli uffici di cui si compone, nonché le funzioni di controllo gerarchico di livello superiore.

La struttura del PEG e del PDO è pertanto dimensionata sui Servizi, affidati alla gestione di ciascun Responsabile.

b. Gli obiettivi per l'anno 2015

I documenti di programmazione, Piano esecutivo di Gestione (PEG) e Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) contengono il dettaglio degli obiettivi assegnati ai vari Servizi, rappresentato per numero e tipologia nella allegata ***Tabella A,*** predisposta a cura del Servizio Controllo di Gestione***.***

In sintesi, sono stati previsti:

- Nr. 283 obiettivi di mantenimento, di cui: nr. 126 con indicatore di risultato, apprezzabili in termini di valutazione ai fini della connessa premialità e nr. 157 con indicatori statistici e/o temporali che rappresentano la quantità e la serie storica degli obiettivi di ciascun servizio;
- Nr. 108 obiettivi di miglioramento, tutti legati al sistema incentivante e dei quali: nr. 3 obiettivi connessi ad un autonomo sistema incentivante e nr. 38 individuati come strategici dalla Giunta Comunale.

Gli obiettivi di mantenimento attengono allo svolgimento di attività ordinarie, mentre quelli di miglioramento creano un valore aggiunto nell'ente, anche in termini di strategicità dell'azione amministrativa, tecnica, economica, sociale e culturale svolta dai servizi comunali.

Inoltre, nell'ambito degli obiettivi di mantenimento, in aggiunta agli obiettivi specifici di ciascun servizio, l'Amministrazione ha assegnato alla generalità dei Responsabili il seguente obiettivo trasversale:

- *"Assolvere agli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs.vo 33/2013, secondo le previsioni del vigente Piano Triennale della Trasparenza e dell'Integrità, sia con azioni di completamento, sia con azioni di aggiornamento dei dati pubblicati"*.

Nel dettaglio, i 3 obiettivi di miglioramento o strategici, sopra menzionati, che accedono ad un autonomo sistema incentivante sono i seguenti:

1. *"Secondo rinnovo delle concessioni cimiteriali giardinetti"* (Rif. PEG: Ob. SEMI03 e ANMI02)
    - Progetto approvato con GC nr. 70/2015
    - Valore assegnato al progetto: €. 7.000,00 (oneri a carico ente compresi)
    - Rendicontazione: Relazione a firma Resp. Settore Affari Generali e Responsabile Servizio Anagrafe (prot. 2601/3.6 del 12.02.2016)
2. *"Assicurare lo svolgimento del ruolo sostitutivo ex art. 250 D. Lgs.vo 152/2006 presso il sito ex Pantaeco in Località Coste Fornaci"* (Rif. PEG: Ob. EAMI01 e EAMI06)
    - Progetto approvato con GC 80/2015
    - Valore assegnato al progetto: €. 5.000,00 (oneri a carico ente inclusi)
    - Rendicontazione: Rel. a firma Resp. Settore Lavori Pubblici (prot. 1459 del 28.01.2016)
3. *"Recupero evasione ICI"* (rif. PEG 2015 / Ob. TRMI01- RAMI02 – USMI01)
    - Progetto approvato in sede di PEG 2015
    - Valore assegnato al progetto: €. 3.600,00 (oneri a carico ente inclusi)
    - Rendicontazione: Report PEG2015

Il Sistema di Valutazione del Personale

L'attuale sistema di valutazione delle prestazioni del personale dipendente è articolato in:

- valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati al servizio / settore
- valutazione dei comportamenti organizzativi individuali

secondo criteri e indici predefiniti e noti sia al personale, sia alle parti sindacali.

I predetti criteri generali sono declinati in due modalità differenti che attengono alla classificazione del personale, distinguendo:

a. il sistema di valutazione del personale della categoria D, appartenente all'area delle posizioni organizzative

Ciascun Responsabile di Servizio è valutato sia in rapporto al grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG, sia in merito ai comportamenti organizzativi individuali esercitati nello svolgimento del ruolo assegnato.

Obiettivi

Il grado di raggiungimento degli obiettivi segue la reportistica e il monitoraggio del PEG, con approvazione da parte della Giunta Comunale del Report finale predisposto dal Servizio Controllo di Gestione e corredato da tutti i singoli Report, a firma di ciascun Responsabile di Servizio, del diretto superiore gerarchico (Responsabile di Settore del quale fa parte il servizio interessato) e dell'Assessore di Riferimento o Sindaco.

Comportamenti organizzativi

I comportamenti organizzativi sono valutati attraverso l'utilizzo di una apposita scheda (vd. **Allegato 1**) che viene predisposta dal diretto superiore gerarchico (valutatore); si individuano quindi come soggetti valutatori:

- i Responsabili di Settore, per i Responsabili dei Servizi appartenenti al settore stesso;
- il Segretario Generale per i Responsabili di Settore e per i Responsabili di Servizio del Settore STAFF.

b. il sistema di valutazione del personale delle categorie: B, C *et* D non posizione organizzativa

Ciascun dipendente è valutato dal proprio Responsabile di Servizio che utilizza una apposita scheda (vd. **Allegato 2**); la stessa è suddivisa in tre parti: la prima identifica da uno a tre obiettivi da raggiungere e che discendono dalla articolazione degli obiettivi di PEG o loro singole fasi, la seconda elenca la tipologia dei comportamenti individuali da valutare, la terza monitora l'andamento della valutazione e consente al valutato di annotare proprie considerazioni.

Tutte le suddette schede di valutazione producono un risultato numerico (punteggio), strettamente correlato alle leve retributive della premialità, le quali, secondo le previsioni del CCNL Enti Locali, si identificano in:

- retribuzione di risultato per il personale della categoria D, appartenente all'area delle posizioni organizzative
- compensi per la produttività individuale e collettiva per il personale delle categorie: B, C *et* D non posizione organizzativa.

Per l'anno 2015 le risorse destinate sono state quantificate in:

€. 35.000,00 per l'area delle posizioni organizzative (composta da massimo n. 15 dipendenti);

€. 70.730,00 per il personale delle categorie B, C et D non posizione organizzativa (per complessivi massimi: 70 dipendenti).

A dette risorse si aggiungono le somme sopra dettagliate per i 3 progetti obiettivo, per complessivi €. 15.600,00.

I criteri che presiedono alla distribuzione della premialità, agganciata alla valutazione annuale del personale dell'area delle posizioni organizzative, sono stati approvati con deliberazioni della Giunta Comunale n. 151/2012.

I criteri che presiedono alla distribuzione della premialità, agganciata alla valutazione annuale del personale delle categorie B et C, sono stati approvati con deliberazioni della Giunta Comunale n. 243/2015 .

I Risultati della Performance per l'anno 2015

- **I risultati generali**

In un contesto di elevate criticità che riguardano: la generale e crescente diminuzione di risorse a disposizione degli enti locali, l'incremento delle cessazioni di personale dipendente, correlate alla scarsa possibilità di accesso ai meccanismi di tunr-over, a causa del rigore delle norme in tema di vincoli della spesa di personale, si registra comunque il mantenimento di tutti i servizi come anche in precedenza erogati ai cittadini.

Alcuni tra gli indici più significativi:

Trend della spesa di personale

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2014	ANNO 2015
€. 3.019.541,46	€. 3.021,423,59	€. 2.932.680,98	€. 2.869.345,55	€. 2.839.684,04

Trend della consistenza del personale in servizio (al 31/12)

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2014	ANNO 2015
nr. dip. = 93	nr. dip. = 91	nr. dip. = 86	nr. dip. 86	nr. dip. 84

Trend del tasso di assenze del personale in servizio

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2014	ANNO 2015
17,52	19,27	17,95%	16,70%	19,08%

Controlli interni

Nell'ente è attivo il sistema dei controlli interni, approvato con apposito Regolamento Comunale (C.C. 54/2015). Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, della Trasparenza e Integrità (Segretario Generale), ha svolto una intensa attività di controllo, a cadenza semestrale e su un numero di atti a campione ed estrazione per singolo servizio, inviando richieste di report e fornendo specifiche direttive, riscontrabili dalle note prot. n. 14124 in data 31/07/2015 e prot. 907 in data 19/01/2016 .

Per l'anno 2015, il risultato dei controlli di regolarità amministrativa, è così rappresentato e forma oggetto di relazione conclusiva da parte del predetto Responsabile :

TIPOLOGIA ATTI CONTROLLATI	NR. ATTI CONTROLLATI
1. Determinazioni	72
2. Contratti	6
3. Autorizzazioni	21
4. Concessioni	17

(segue)

TIPOLOGIA ATTI CONTROLLATI	NR. ATTI CONTROLLATI
5. Avvisi pubblici e Bandi di gara	6
6. Provvedimenti ablativi (non segnalati)	/ /
7. Verifiche di SCIA	6
8. Selezioni per Affidamenti per incarichi professionali	2
9. Atti di pianificazione urbanistica generale ed attuativa (non segnalati)	/ /
10. Accertamenti con adesione dei tributi locali	1
11. Accertamenti di tributi locali	20
12. Sanzioni per violazione del Codice della Strada	33
13. Concessione di Sovvenzioni, Contributi e Sussidi	17
14. Affidamenti diretti di lavori, servizi, forniture di importo superiore a 40.000,00 euro	3
15. Determinazioni relative a consulenze esterne (non segnalate)	/ /
16. Determinazioni di autorizzazione di spese soggette a limitazioni imposte dalla normativa vigente (formazione, autovetture, rappresentanza, ...)	8

Totale degli atti controllati	212
Totale dei rilievi formulati	16

- **Gli obiettivi dei Servizi**

Attraverso la reportistica di ciascun Responsabile di Servizio è stato accertato il grado di raggiungimento degli obiettivi, riportato nella ***Tabella A***.

Nel complesso si registrano:

n. 126 obiettivi di mantenimento con indicatore di risultato;

n. 67 obiettivi di miglioramento (con esclusione di quelli strategici);

per un totale di 193 obiettivi di cui 185 raggiunti al 100% e quindi con una percentuale di raggiungimento pari al 95,9%.

Inoltre si rilevano:

n. 38 obiettivi strategici, di cui:

n. 33 raggiunti al 100%;

n. 2 raggiunti al 90%;

n. 3 raggiunti al 50 %;

oltre a n. 1 eliminato con deliberazione della Giunta Comunale n. 246/2015 (Variazione di PEG).

Le varie fasi di predisposizione degli obiettivi, del monitoraggio e del controllo dei risultati sono governate dal Servizio Controllo di Gestione e gestite attraverso uno specifico software disponibile nell'intranet comunale, denominato "*LFPeg",* accessibile da parte di tutte le figure apicali dell'Ente.
Tale sistema informativo, implementato direttamente dai singoli Responsabili, attraverso l'inserimento di dati, il loro monitoraggio e l'indicazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi, consente la produzione di schede che sviluppano:

Per gli obiettivi di miglioramento / strategici:

- oggetto dell'obiettivo
- durata / tempistica dell'obiettivo
- indicatori che misurano l'obiettivo (di tipo: qualitativo, di risultato, di efficacia, di efficienza)
- risorse economiche, umane e strumentali necessarie alla realizzazione dell'obiettivo
- indicazione di più servizi comunali coinvolti, nel caso di obiettivi intersettoriali
- identificazione del responsabile di ciascun obiettivo
- (eventuali) fasi dell'obiettivo, obbligatorie per gli obiettivi intersettoriali .

Per gli obiettivi di mantenimento (attività ordinarie):

- descrizione dell'obiettivo
- tipologia dell'indicatore (di tipo: storico statistico o di risultato)
- serie storica degli indicatori relativa al biennio precedente
- confronto tra gli indicatori dell'anno in corso stabiliti in fase preventiva (PEG) e in fase conclusiva (REPORT FINALE), al fine di evidenziare la loro serie storica, in termine di scostamenti.

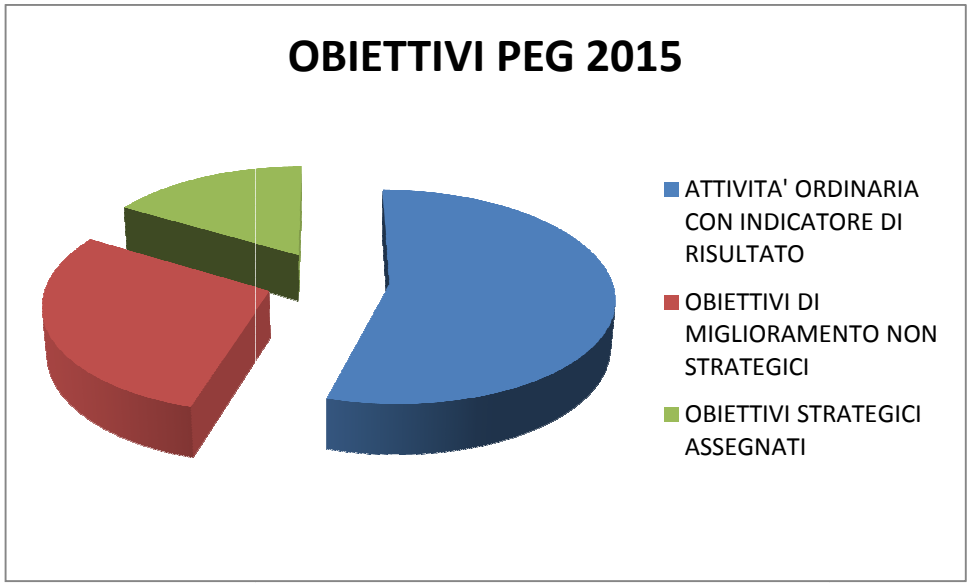
Conclusioni:

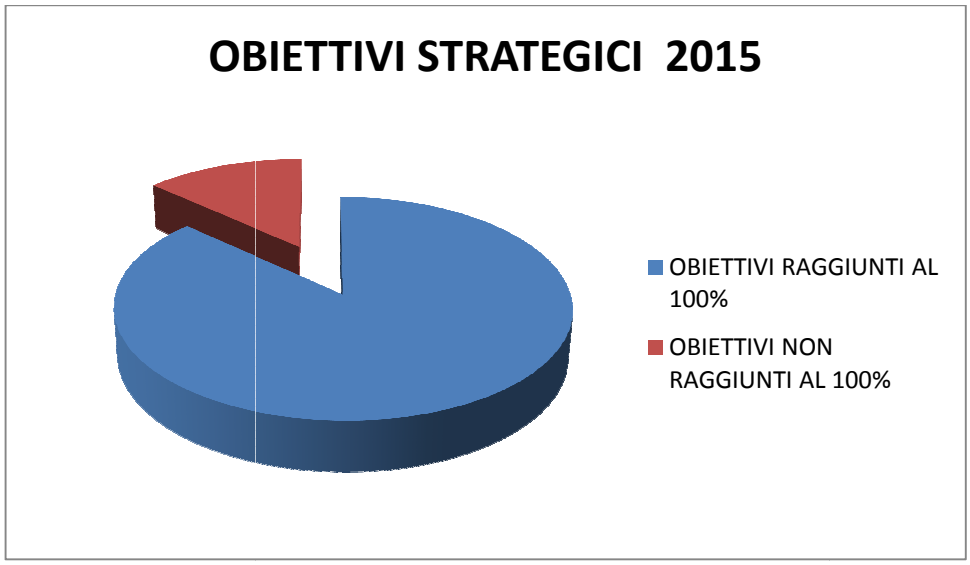
La fascicolazione delle suddette schede compone, nella fase di programmazione, il Piano Esecutivo di Gestione e nella fase conclusiva, i Report finale degli obiettivi, redatti dal Servizio Controllo di Gestione.
Il Servizio Controllo di Gestione ha predisposto il Report finale degli obiettivi, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione nr. 91 in data 20 maggio 2016.
Tale deliberazione recepisce anche le relazioni / i risultati degli obiettivi che accedono a forme diversificate di incentivazione, come indicato al precedente punto: *"b. Gli obiettivi per l'anno 2015",* attestando le entrate e le attività realizzate.
Dall'analisi della tabella A sopra richiamata si evince che tutti i servizi comunali, avendo superato la soglia del 70% del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG (somma degli obiettivi di mantenimento con indicatore di risultato + obiettivi di miglioramento, con esclusione degli obiettivi strategici), hanno accesso all'attribuzione

della misura minima dell'indennità di risultato pari al 10% del valore della rispettiva retribuzione di posizione percepita nell'anno.

Ai fini della maggiorazione della misura minima della retribuzione di risultato, in considerazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici, verificato che per tutti i servizi è stata superata la soglia del 70% quale valore medio di raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici, viene attribuita la retribuzione di risultato in misura superiore al minimo contrattuale secondo il punteggio (massimo 25 punti, di cui 10 per l'indennità base e massimo 15 per la maggiorazione) indicati nell'ultima colonna della tabella A, a concorrenza del massimo contrattuale previsto, in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi e alla disponibilità del fondo stanziato.

A tal proposito in considerazione delle risorse stanziate sopra richiamate (€ 35.000,00 quali risorse per l'area delle posizioni organizzative per l'anno 2015), si rende necessario il meccanismo della riparametrazione in quanto dall'applicazione dei punteggi dell'indennità di risultato finale per le rispettive indennità di posizione percepite nell'anno 2015, la somma complessiva delle indennità di risultato, al lordo degli oneri riflessi, risulta superiore alla somma stanziata.





- **Le valutazioni del personale**

Tutte le schede individuali di valutazione dei comportamenti organizzativi sono depositate presso il Servizio Personale.

Per l'anno 2015 si registra la seguente tendenza delle valutazioni del Personale dell'Area delle Posizioni Organizzative:

NR. P. O. VALUTATE	NR. P.O. CON POSIZIONAMENTO DELLA VALUTAZIONE		
	BASSA	MEDIA	ALTA
15	1	5	9

Legenda:
valutazione bassa = valore percentuale medio degli obiettivi raggiunti fino al 85%
valutazione media = valore percentuale medio degli obiettivi raggiunti > 85% e < 96%,
valutazione alta = valore percentuale media degli obiettivi raggiunti oltre 97% (valore massimo = 100%)

e la seguente tendenza delle valutazioni del Personale delle categorie B, C e D non posizione organizzativa:

NR. DIPENDENTI VALUTATI	NR. DIP. CON POSIZIONAMENTO DELLA VALUTAZIONE		
	BASSA	MEDIA	ALTA
67	1	5	61

Legenda:
valutazione bassa = punteggio della valutazione ≤ a punti 1,99
valutazione media = punteggio della valutazione tra punti 1,99 e punti 2,99
valutazione alta = punteggio della valutazione tra punti 3 e punti 3,50 (= valore massimo della valutazione)

In esito alle valutazioni riportate, i compensi liquidati ai dipendenti sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente, nell'Area "Amministrazione Trasparente", alla Sezione "Performance" / "Dati relativi ai premi"; l'esposizione dei dati è tabellata secondo i seguenti parametri:

- annualità di riferimento
- natura del premio (risultato o produttività)
- servizio comunale del dipendente
- importo percepito dalla categoria contrattuale
- numero dipendenti per categoria contrattuale.