



Città di Cardano al Campo

**PERFORMANCE
ANNO 2016
RELAZIONE FINALE**

PREMESSA

Ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs. 150/2009, la *Relazione sulla Performance* è quel documento che evidenzia a consuntivo con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione di eventuali scostamenti della gestione.

Il Comune di Cardano al Campo a riguardo, si impegna a redigere il seguente documento al fine di rendere noti i risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi strategici precedentemente pianificati nel Piano della Performance anno 2016.

In particolare la "*Relazione sulla performance*" individua i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi e alle risorse inizialmente programmate, evidenziandone così eventuali scostamenti ed indicandone a sua volta le cause e le possibili azioni correttive da adottare.

La stessa inoltre deve essere redatta in conformità delle linee guida emanate dalla CIVIT con delibera n. 5 del 2 marzo 2012 ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b) del D.lgs. 150/2009.

La presente relazione conclude dunque il processo del ciclo di gestione della performance prima dell'utilizzo di sistemi premianti ai Funzionari e ai singoli Dipendenti;

Al pari del Piano della *performance*, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione. La Relazione deve essere validata dall'Organismo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto.

Il Consiglio Comunale con deliberazione n. 29 in data 18 maggio 2016, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), con deliberazione n. 30 in pari data, il Bilancio di previsione finanziario 2016-2018 e i relativi allegati. In data 23/05/2016 la Giunta con deliberazione n. 51 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano delle Performance.

Il Piano della performance individua gli obiettivi di rilevanza strategica o trasversale su tutta la struttura, sui quali si concentra la valutazione dei funzionari.

Gli obiettivi della struttura e dei funzionari sono stati definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali (salve eccezioni)
- correlati alle risorse disponibili.

Per quanto concerne gli obiettivi operativi assegnati ai Funzionari per il 2016, si specifica che sono stati assegnati a ciascun settore n° 3 obiettivi di performance organizzativa comuni, trasversali, con i relativi indicatori e precisamente:

1. Programma biennale 2016/2017 affidamento lavori, servizi e forniture - Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016), comma 505. (Obiettivo poi rinviato, ai sensi di legge);
2. Nuovo Codice appalti – Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 – Programmazione dei controlli;
3. Codice Amministrazione Digitale – Processo di digitalizzazione delle deliberazioni collegiali e delle determinazioni di settore – Avvio della Conservazione sostitutiva.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli obiettivi strategici pluriennali individuati dal Consiglio e dalla Giunta, gli obiettivi annuali ed i sistemi di misurazione e valutazione della *performance*.

Il Comune di Cardano al Campo si è dotato da tempo di un software gestionale per la gestione del Piano Performance.

L'utilizzo del sistema informatico permette una trasparente, chiara e snella organizzazione delle informazioni, che in tal modo divengono facilmente comprensibili e accessibili da qualsiasi postazione internet per gli utenti abilitati.

In particolare il software è di supporto alla redazione, monitoraggio e rendicontazione del Piano delle Performance, finalizzato a ridurre al minimo l'impatto in termini di lavoro per il caricamento dei dati.

Con il programma sono state definite le attività, i relativi indicatori e metodi di misurazione e contabilizzazione delle performance, allineati con le previsioni normative del D.Lgs. 118/2011 recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio degli Enti locali.

Ogni Funzionario di settore ha presentato all'Organismo di valutazione i reports sul grado di raggiungimento degli obiettivi, nonché gli indicatori di ciascun processo di pertinenza, alla data del 31 dicembre.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE

Dati informativi sull'organizzazione

L'assetto dell'Ente si articola in strutture operative aggregate secondo criteri di omogeneità ed organizzate in modo da assicurare l'esercizio più efficace delle funzioni loro attribuite.

La struttura organizzativa si articola in settori e servizi

E' la Giunta Comunale che decide l'assetto della struttura organizzativa in relazione alle aggregazioni per Settori/Servizi, mediante l'adozione di un regolamento di organizzazione.

I Settori sono strutture complesse che assicurano la direzione complessiva e il coordinamento delle strutture sott'ordinate ad essa assegnate secondo criteri di stretta correlazione funzionale o di processo e di omogeneità di funzioni, prodotti e servizi assegnati.

Esse costituiscono le strutture di riferimento per l'Amministrazione Comunale per la definizione e l'attuazione del processo di programmazione dell'ente.

I servizi costituiscono un'articolazione dei settori finalizzati al raggiungimento di obiettivi specifici e/o all'erogazione di specifici servizi all'utenza.

Alla responsabilità dei Settori e dei servizi sono preposti i Funzionari titolari di Posizione Organizzativa.

La struttura amministrativa dell'Ente per l'anno 2016, in base alla deliberazioni della Giunta comunale n. 70 del 19.07.2016 di riorganizzazione della struttura amministrativa, è la seguente:

SEGRETARIO GENERALE:	Contratti Sistema controlli interni
DIREZIONI DI SETTORE:	
SETTORE AFFARI GENERALI	Segreteria generale Segreteria del Sindaco e degli amministratori Appalti beni e servizi di uso generale Comunicazione Servizi demografici e leva Servizi per lo sport Partecipazione Asilo nido Biblioteca Cultura e pari opportunità
SETTORE PIANIFICAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE	Risorse finanziarie Economato Tributi Risorse umane Sistema informativo
SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA	Servizi sociali Servizi pubblica istruzione
SETTORE PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Opere pubbliche Manutenzioni immobili Ecologia Manutenzione strade e verde pubblico

SETTORE URBANISTICA EDILIZIA E ATTIVITÀ PRODUTTIVE	S.U.E. S.U.A.P.
SETTORE POLIZIA LOCALE	Polizia locale Protezione civile

La dotazione organica dell'Ente, così come prevista con la deliberazione della Giunta comunale n. 19 del 26.2.2016 e successive modificazioni, è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2016									
CAT.		PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO PIENO		PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO PARZIALE		TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO		POSTI VACANTI	TOTALE PER CATEGORIA
		U	D	U	D	U	D		
D3/D	Funzionario esperto	1	2	0	0	1	2	1	21
	Funzionario amministrativo	3	4	0	0	3	4	1	
	Funzionario assistente sociale	1	1	0	1	1	2		
	Funzionario polizia locale	0	0	0	0	0	0	1	
	Funzionario tecnico	1	1	0	0	1	1		
	Funzionario contabile	0	1	0	0	0	1		
	Funzionario di biblioteca	0	1	0	0	0	1		
	Funzionario coordinatore asilo nido	0	1	0	0	0	1		
C	Istruttore amministrativo	1	8	0	4	1	12	2	35
	Educatrice asilo nido	0	8	0	2	0	10		
	Istruttore tecnico	3	1	0	0	3	1		
	Agente polizia locale	3	1	0	0	3	1	2	
B3/B	Collaboratore prof.le amm.vo	2	3	0	0	2	3		16
	Esecutore amministrativo	2	2	0	4	2	6		
	Esecutore tecnico	2	0	0	0	2	0	1	
A	Operatore amministrativo	0	1	0	0	0	1		5
	Operatore ausiliario	0	3	0	0	0	3		
	Operatore tecnico	1	0	0	0	1	0		
	TOTALE U/D	20	38	0	11	20	49	8	77
	TOTALE	58		11		69		8	77

PERFORMANCE E OBIETTIVI ANNO 2016 - VALUTAZIONE

Approvazione del Sistema di misurazione e di valutazione delle performance

Con Deliberazione di G.C. n° 109 del 25.10.2011 è stato approvato il nuovo sistema di valutazione delle Performance individuale *ai sensi dell'art.7 del D.Lgs. n.150/2009*.

Annualmente, L'Organismo Indipendente di valutazione, ai sensi di quanto disposto dal D.Lgs. n.150/2009 è chiamato a svolgere il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) D.Lgs. n.150/2009, nonché ad attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, ai sensi del predetto art. 14, comma 4, lett. g) dello stesso Decreto.

Il disposto dell'art. 14, comma 4 D.Lgs. n.150/2009, pur non direttamente vincolante per gli EE.LL., costituisce comunque un punto di riferimento secondo quanto esplicitamente previsto dalle linee guida applicative emanate dall'Anci che ribadisce, tra le funzioni fondamentali da attribuire all'Organismo di valutazione, il monitoraggio e la relazione annuale sullo stato dei controlli interni e la promozione e attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

L'OIV, nel corso del 2016, con propri verbali, ha provveduto alle verifiche di cui sopra.

Nelle schede allegate alla presente relazione, vengono riportati i reports relativi ai processi che sono monitorati nel Piano delle Performance in uso all'Ente e precisamente:

- C5001 - Servizi di supporto interno: organi istituzionali, rappresentanza, partecipazione e comunicazione istituzionale
- C5002 - Servizi di supporto interno: gestire la segreteria, il protocollo e l'archivio
- C5003 - Gestire la programmazione economico-finanziaria, l'economato e le società partecipate
- C5004 - Gestire i tributi locali e il catasto
- C5005 - Gestire il patrimonio comunale (rilevazioni, concessioni, locazioni e vendite)
- C5006 - Gestire l'edilizia privata, progettare e gestire manutenzione straordinaria e opere pubbliche e la manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio (sedi istituzionali)
- C5007 - Gestire i servizi demografici ed elettorali
- C5008 - Servizi di supporto interno: gestire i sistemi informativi e statistici
- C5009 - Servizi di supporto interno: gestire le risorse umane
- C5010 - Gestire altri servizi generali: URP, Sportello al cittadino, Avvocatura e Controllo di gestione
- C5013 - Gestire la sicurezza stradale, la polizia amministrativa, la polizia commerciale e le sanzioni
- C5015 - Gestire le scuole dell'infanzia
- C5016 - Gestire i servizi di supporto all'istruzione primaria e secondaria
- C5018 - Gestire i servizi di assistenza scolastica (Trasporto, Refezione, Alunni disabili, Post scuola, Centri estivi, ecc.)
- C5020 - Gestire la biblioteca, le attività culturali e le manifestazioni
- C5021 - Gestire strutture, servizi ed iniziative sportive e del tempo libero
- C5024 - Gestire l'urbanistica e la pianificazione territoriale
- C5025 - Predisporre e gestire l'Edilizia Residenziale Pubblica
- C5027 - Valorizzazione ambientale e gestione del verde urbano

C5028 - Gestire il servizio di igiene urbana
C5029 - Gestire il servizio idrico integrato
C5033 - Progettare e gestire viabilità, circolazione e servizi connessi (manutenzioni, segnaletica, illuminazione, parcheggi)
C5034 – Gestire la Protezione civile
C5035 - Gestire l'asilo nido
C5036 - Gestire i servizi per l'infanzia e di tutela minori
C5037 - Gestire i servizi di assistenza a soggetti diversamente abili
C5038 - Gestire i servizi di assistenza agli anziani
C5039 - Gestire interventi a favore delle persone in difficoltà
C5040 - Gestire gli interventi per il diritto alla casa
C5041 - Programmare la rete dei servizi socio sanitari e sociali
C5044 - Gestire la regolamentazione delle attività produttive e commerciali (fisse ed ambulanti)
C5045 - Gestire lo Sportello Unico per le Attività Produttive

Gli obiettivi intersettoriali del 2016 erano i seguenti:

1. Nuovo Codice appalti – Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 – Programmazione dei controlli;
2. Codice Amministrazione Digitale – Processo di digitalizzazione delle deliberazioni collegiali e delle determinazioni di settore – Avvio della Conservazione sostitutiva.

Valutazione del personale dipendente non dirigenziale

Le Posizioni organizzative hanno effettuato la valutazione del personale dipendente per il 2016, secondo la metodologia di valutazione permanente in vigore e precisamente:

La valutazione del personale dei livelli è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento al Piano della performance riferite agli obiettivi nei quali è coinvolto e una seconda parte riferita ai comportamenti organizzativi e alle competenze espresse; ogni parte nel suo insieme determina il 50% del risultato (peso), salva diversa incidenza percentuale eventualmente prevista ed indicata nel P.E.G..

La valutazione è elaborata mediante l'analisi di determinati fattori (item) ritenuti rilevanti - descritti all'articolo 18 - e riprodotti in una apposita scheda (sub. b). I fattori (item) concorrono a definire le singole "parti" di valutazione. La valutazione del personale è svolta anche con riferimento alla categoria e al profilo professionale.

La posizione organizzativa, in ragione delle caratteristiche degli obiettivi, della natura e della complessità delle prestazioni, della considerazione dell'ambiente in cui esse sono rese, individua quali fattori comportamentali sono attesi e correlati al profilo professionale e determina il peso di ciascun fattore per ogni singolo collaboratore.

Il sistema prevede cinque livelli di performance.

Per ogni livello è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

*Il livello E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al **70%**.*

Il collocamento in tale livello produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

*Il livello D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello è associato a valutazioni maggiori o uguali al **70%** e fino a **79,99%**.*

*Il livello C è associata a valutazioni comprese tra **80%** e **89,99%**.*

*Il livello B è associata a valutazioni comprese tra **90%** e **94,99%**.*

Il livello A rappresenta il livello di merito alto: l'ingresso in tale livello è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Il personale collocato in livello A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Il personale valutabile nel 2016 ammonta a n. 64 dipendenti.

La valutazione ha avuto il seguente esito:

FASCIA DI APPARTENENZA				
A =>95	B =90<94,99	C =80<89,99	D =70<79,99	E < 70
8	15	36	5	0
12,50%	23,44%	56,25%	7,81%	0,00%

Valutazione del personale titolare di posizione organizzativa

L'O.I.V., con proprio verbale n. 3/2017 del 12.7.2017 ha effettuato la proposta di valutazione delle Posizioni organizzative per l'anno 2017, ai sensi dell'articolo 14 comma 4 lettera e) del D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009, secondo quanto previsto dall'articolo 9 del medesimo Decreto e precisamente:

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Dirigenti/Posizioni Organizzative e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;*
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;*
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.*

Le valutazioni sono state effettuate dando atto che:

- Le Posizioni Organizzative hanno fornito un report attestante il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati da Piano delle Performance, come riepilogato nell'allegato 1;
- Le Posizioni Organizzative, hanno predisposto le schede di valutazione della performance individuale dei propri collaboratori, parzialmente conformi ai principi di differenziazione di giudizio e di valorizzazione del merito;
- Per ogni Posizione Organizzativa si sono raccolte le valutazioni del Sindaco e del Segretario Generale;
- Nella valutazione dei comportamenti organizzativi delle Posizioni Organizzative si è tenuto conto dell'esito dei controlli successivi di regolarità amministrativa ai sensi del Regolamento Sistema dei Controlli interni vigente;

Dopodiché, l'OIV ha proposto la valutazione delle P.O, trasmettendo le schede individuali al Sindaco per la definitiva approvazione, tenuto conto della modalità di erogazione del premio di risultato convenendo che:

- a) Un punteggio inferiore a 70% non determina erogazione del premio di risultato;*
- b) Un punteggio uguale o superiore a 95% determina l'erogazione de 100% della indennità di risultato;*
- c) Un punteggio compreso tra 70% e 94,99% determina una diretta proporzionalità con il monte premi individuale*

- d) l'indennità di posizione va riparametrata per le Posizione Organizzative in convenzione, rispetto alla indennità massima prevista pari al **30%**;
- e) il premio va ulteriormente rapportato ai mesi di effettivo svolgimento della funzione di Posizione Organizzativa.

La valutazione definitiva delle Posizioni organizzative, per il 2016, è risultata essere la seguente:

FASCIA DI APPARTENENZA				
A =>95	B =90<94,99	C =80<89,99	D =70<79,99	E < 70
2	4	0	1	0
28,57%	57,15%	0,00%	14,28%	0,00%