

# Relazione sulla Performance

Anno 2019



## **1. Premessa**

---

La presente Relazione conclude le fasi del "Ciclo di gestione della performance" relativo all'anno 2019, che ha preso avvio con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 91/2018 avente ad oggetto l'approvazione del Piano delle Performance relativo al biennio 2018-2019.

Tale Ciclo - da sviluppare in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio - è stato introdotto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi, attraverso lo svolgimento di attività di programmazione, gestione e controllo, volte alla verifica dell'efficacia dell'azione amministrativa.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 c.1 lettera b) del decreto 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra, ai cittadini e ai suoi stakeholder, i risultati ottenuti nell'anno; conclude, quindi, il ciclo di gestione della performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti ed indicando, nel caso e ove possibile, anche le cause e le eventuali misure correttive da adottare.

## 2. Il Contesto esterno

<b>LA POPOLAZIONE</b>			
<b>Popolazione legale all'ultimo censimento</b>			
<b>Popolazione residente a fine 2019</b> (art.156 D.Lvo 267/2000)	n.		4863
di cui:		<b>maschi</b>	n. 2399
		<b>femmine</b>	n. 2464
<b>nuclei familiari</b>	n.		1977
<b>comunità/convivenze</b>	n.		1
<b>Popolazione al 1 gennaio 2019</b>	n.		4852
<b>Nati nell'anno</b>	n.	<b>31</b>	
<b>Deceduti nell'anno</b>	n.	<b>49</b>	

*La popolazione*

		<b>saldo naturale</b>	n.	-18
<b>Immigrati nell'anno</b>	n.	<b>183</b>		
<b>Emigrati nell'anno</b>	n.	<b>154</b>		
		<b>saldo migratorio</b>	n.	+29
<b>Popolazione al 31-12-2018</b>			n.	4852
<b>di cui</b>				
<b>In età prescolare (0/6 anni)</b>			n.	279
<b>In età scuola dell'obbligo (7/14 anni)</b>			n.	352
<b>In forza lavoro 1. occupazione (15/29 anni)</b>			n.	697
<b>In età adulta (30/64 anni)</b>			n.	2378
<b>In età senile (oltre 65 anni)</b>			n.	1157

## ***Economia insediata :***

Il territorio comunale è caratterizzato dalla seguenti aziende specializzate nei seguenti settori:

- a) aziende agricole: allevamenti ittici - apicoltura e vivai - vivai n. 8
- b) attività industriali ed artigianali n. 120
- c) attività artigianali: estetista n. 2 - acconciatori n. 9 - artigianato con somministrazione n. 15
- d) negozi: commercio fisso alimentare n. 4.

## Risorse dell'Ente : Beni demaniali, patrimonio indisponibile e Piani

Superficie in Km <sup>2</sup>				14,00
<b>RISORSE IDRICHE</b>				
	* Fiumi e torrenti			1
<b>STRADE</b>				
	* Statali		Km.	1,00
	* Provinciali		Km.	4,00
	* Comunali		Km.	42,00
	* Vicinali		Km.	13,00
	* Autostrade		Km.	0,00
<b>PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI</b>				
Se "SI" data ed estremi del provvedimento di approvazione				
* Piano governo del territorio	Si x	No	Delibera approvazione CC 7/2011 pubblicazione Burl 29.06.2011	
* Piano edilizia economica e popolare	Si	No x		
<b>PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI</b>				
* Industriali	Si x	No		
* Artiginali	Si x	No		
* Commerciali	Si x	No		
* Altri strumenti (specificare)	Si	No	X	
<b>Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti</b>				

### ***3. Le linee programmatiche di mandato e gli obiettivi strategici***

Il ciclo della performance non può non trovare quale base fondamentale per la valutazione delle prestazioni assicurate dall'Ente e dalla sua struttura organizzativa quella delle linee programmatiche adottate dall'Amministrazione all'inizio del suo mandato e che trovano espressione dettagliata e concreta nel Documento Unico di Programmazione relativo alle annualità che compongono la durata dello stesso. Le linee strategiche dell'Ente sono state approvate con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 del 3 ottobre 2016 e si allegano al presente piano anche al fine di assicurare quel necessario collegamento con gli indirizzi assunti, le attività e i risultati conseguiti dalla macchina amministrativa nel corso dell'anno in osservazione (allegato "A").

### ***4. La performance del Comune di Robecchetto con Induno***

---

La performance è il contributo che le varie componenti di una organizzazione (individuo, gruppi di individui, unità organizzative, organizzazione nel suo complesso) apportano attraverso la propria attività, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi generali che l'organizzazione stessa si è posta, e quindi alla soddisfazione dei bisogni della collettività amministrata.

#### ***La metodologia di misurazione e valutazione della performance del Comune di Robecchetto con Induno***

##### **Ambiti della valutazione**

la valutazione della performance individuale del Segretario e delle Posizioni Organizzative fa riferimento a:

- ✓ performance di ente, intesa come risultato unitario di performance di tutto l'Ente, nella misura del 10%
- ✓ raggiungimento obiettivi individuali, intesi come gli obiettivi indicati nei documenti di programmazione (PEG/Piano della performance) e assegnati all'inizio dell'anno, nella misura del 60%
- ✓ comportamento organizzativo agito, inteso come competenze e caratteristiche professionali manifestate durante l'anno, nella misura del 30%

la valutazione della performance individuale del personale di struttura fa riferimento a:

- ✓ performance di gruppo, intesa come performance dei servizi in cui il dipendente è significativamente coinvolto;
- ✓ raggiungimento obiettivi individuali;
- ✓ comportamento organizzativo agito.

Per quanto riguarda il peso dei 3 elementi, si può definire quanto segue:

- a. performance di gruppo (performance dei servizi) e/o obiettivi individuali : 60%
- b. comportamento agito: 40%

Sostanzialmente ogni dipendente può accedere al 60% sia che partecipi agli obiettivi sia che non ne sia coinvolto. In quest'ultimo caso, il dipendente sarà valutato —oltre che per il comportamento organizzativo agito- solo per la performance dei servizi in cui è coinvolto (ad esempio, l'attività di front office dei servizi demografici). Tale modalità consente di rappresentare la performance anche dei ruoli operativi, che possono non essere interessati a progetti e obiettivi specifici che di anno in anno si definiscono.

## ***5. Dettaglio del livello di raggiungimento degli obiettivi***

Nell'annualità 2019 gli obiettivi gestionali approvati nel Piano della Performance 2018-2019 con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 91/2018 hanno raggiunto il grado di realizzo indicato nella tabella sottostante. Quanto esposto rappresenta la continuità di progetti di sviluppo e mantenimento delle prestazioni dei singoli settori già avviati nel 2017, in un'ottica di programmazione triennale delle performance.

<b>Descrizione obiettivi gestionali assegnati</b>	<b>Grado di raggiungimento %</b>
Ob. n.1 -AFFARI GENERALI - GESTIONE ECONOMICA FINANZIARIA - SERVIZI DI COMPETENZA STATALE E SERVIZI ALLA PERSONA Sviluppo attività e promozione biblioteca comunale	100%
Ob. n. 2 -AFFARI GENERALI - GESTIONE ECONOMICA FINANZIARIA - SERVIZI DI COMPETENZA STATALE E SERVIZI ALLA PERSONA Servizi sociali - Azioni a sostegno della famiglia	100%
Ob. n. 3 - AFFARI GENERALI - GESTIONE ECONOMICA FINANZIARIA - SERVIZI DI COMPETENZA STATALE E SERVIZI ALLA PERSONA Azioni a sostegno della famiglia e della Comunità	100%
Ob. n. 4 AFFARI GENERALI - GESTIONE ECONOMICA FINANZIARIA - SERVIZI DI COMPETENZA STATALE E SERVIZI ALLA PERSONA Scuola Infanzia Comunale	100%
Ob. n. 5 -- AFFARI GENERALI - GESTIONE ECONOMICA FINANZIARIA - SERVIZI DI COMPETENZA STATALE E SERVIZI ALLA PERSONA Servizio Demografico proseguimento data base digitale archivio atti di nascita 1962-1963-1964	100%



Ob. n. 6 - - AFFARI GENERALI - GESTIONE ECONOMICA FINANZIARIA - SERVIZI DI COMPETENZA STATALE E SERVIZI ALLA PERSONA Collaborazione con le Associazioni del territorio	100%
Ob. n. 7 - AFFARI GENERALI - GESTIONE ECONOMICA FINANZIARIA - SERVIZI DI COMPETENZA STATALE E SERVIZI ALLA PERSONA Gestione ed implementazione delle procedure di riscossione coattiva	100%
Ob. n.8 - AREA POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE Proseguimento servizi serali periodo invernale ed estivo in collaborazione con il Comune di Turbigo.	100%
Ob. n.9 - AREA POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE Gestione ed implementazione servizio controllo di vicinato	100%
Ob. n.10 - AREA TECNICA E SS.TT territorio e ambiente Proseguimento attività di mappatura su software e archiviazione di agibilità e comunicazioni di inizio e fine lavori pratiche edilizie anni 2009-2010-2011 ; Gestione abuso edilizio complesso e plurimo	100%
Ob. n.11 - AREA TECNICA E SS.TT territorio e ambiente Mantenimento percentuale raccolta differenziata; monitoraggio servizio spazzamento meccanizzato	100%
Ob. n.12 - AREA TECNICA E SS.TT territorio e ambiente Completamento realizzazione e collaudo del tratto di rete fognaria collettamento reflui industriali - tratto sud-ovest. Attivato nell'ottobre 2016 Rendicontazione a Regione Lombardia collaudo per ottenere erogazione saldo contributo	100%

Sempre nel biennio 2018/2019 l'Amministrazione Comunale, nella Deliberazione n. 91/2018 ha individuato n. 2 obiettivi strategici di importanza primaria per la stessa, coinvolgendo, nella loro realizzazione, l'intera macrostruttura dell'Ente

(Area "A" e "B"), in un'ottica di lavoro di squadra sempre più finalizzato al perseguimento delle linee programmatiche di mandato. Nella tabella sottostante si illustrano le *mission* specifiche attribuite alla struttura comunale e il grado di risultato raggiunto

<b>DESCRIZIONE OBIETTIVI ASSEGNATI</b>	<b>Grado di raggiungimento %</b>
Ob. Trasversale n.1 – AREA "A" E "B" Attivazione nuova Biblioteca Comunale	100%
Ob. Trasversale n. 2 – AREA "A" E "B" Efficientamento energetico e riqualificazione degli impianti di pubblica illuminazione nell'ambito del Protocollo di Intesa e progettazione condivisa Comune di Boffalora sopra Ticino – Cassinetta di Lugagnano e Robecchetto con Induno	100%

## ***6. Illustrazione risultati valutazione dei comportamenti organizzativi del personale senza posizione organizzativa***

Si procede ora all'illustrazione dei risultati conseguiti dai dipendenti del Comune di Robecchetto con Induno, distinguendo il complesso della forza lavoro oggetto di valutazione in titolari e non di posizione organizzativa. L'esito della valutazione si basa sulla vigente regolamentazione in ordine alla misurazione della performance sopra descritta.

### **Risultati di valutazione performance individuali per categoria di dipendenti – anno 2019**

<b>Personale</b>	<b>% da attribuire</b>
Fascia alta 30% personale val.90/100	40
Fascia medio alta 40% val 80/100 – 90/100	39
Fascia media 20% valuta. 70/100	17
Fascia bassa 10% valut. 40/100- 70/100	4
Insufficiente meno di 40	0

<b>Punteggio di valutazione</b>	<b>CATEGORIA A – B – C – D</b>
Fascia alta > = 90/100	5
Fascia Medio Alta > = 80/100 < 90/100	9
Fascia Media > = 70/100 < 80/100	4
Fascia Bassa > = 40/100 < 70/100	1
Fascia Insufficiente	1

### **Sintesi di valutazione del personale titolare di incarico di posizione organizzativa**

<b>Punteggio di valutazione</b>	<b>Titolari incarichi di P.O.</b>
Compreso tra 90/100	n. 2
Compreso tra 70/80	n.1
<b>TOTALE POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>	<b>n. 3</b>