

# Relazione sulla Performance

Anno 2020



## **1. Premessa**

---

La presente Relazione conclude le fasi del "Ciclo di gestione della performance" relativo all'anno 2020, che ha preso avvio con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 25.06.2020 avente ad oggetto l'approvazione del Piano delle Performance relativo al triennio 2020-2022.

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

LA POPOLAZIONE			
Popolazione legale all'ultimo censimento			
Popolazione residente a fine 2020 (art. n. 156 D.Lgs. 267/2000)	n.		4787
di cui:		<b>maschi</b>	n. 2365
		<b>femmine</b>	n. 2422
nuclei familiari	n.		1986
comunità/convivenze	n.		1
Popolazione al 1° gennaio 2020	n.		4863
Nati nell'anno	n.	20	
Deceduti nell'anno	n.	78	

*La popolazione*

		<b>saldo naturale</b>	n.	-58
<b>Immigrati nell'anno</b>	n.	<b>130</b>		
<b>Emigrati nell'anno</b>	n.	<b>148</b>		
		<b>saldo migratorio</b>	n.	-18
<b>Popolazione al 31-12-2020</b>			n. 4787	
<b>di cui</b>				
<b>In età prescolare (0/6 anni)</b>			n. 256	
<b>In età scuola dell'obbligo (7/14 anni)</b>			n. 364	
<b>In forza lavoro 1. occupazione (15/29 anni)</b>			n. 693	
<b>In età adulta (30/64 anni)</b>			n. 2319	
<b>In età senile (oltre 65 anni)</b>			n. 1155	

## ***Economia insediata :***

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

- a) aziende agricole: allevamenti ittici - apicoltura e vivai - vivai n. 16
- b) attività industriali ed artigianali n. 123
- c) attività artigianali: estetista n. 1 - acconciatori n. 9 - artigianato con somministrazione n. 15
- d) negozi: commercio fisso alimentare n. 3 – n. 4 panettieri – n. 2 tabaccherie – n. 1 negozio abbigliamento/merceria

## 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 2020 gli obiettivi gestionali approvati nel Piano della Performance 2020-202 con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 25.06.2020 hanno raggiunto il grado di realizzo indicato nella tabella sottostante. L'annualità 2020, è stata caratterizzata da una performance organizzativa fortemente condizionata, anche negli obiettivi, dalla gestione dell'emergenza sanitaria, con l'introduzione in tempi ristrettissimi del lavoro agile, di una sua disciplina oggetto di frequenti modifiche da parte del legislatore, nonché da interventi di controllo assiduo del territorio e di supporto della popolazione, soprattutto nel periodo del lock-down.

<b>Descrizione obiettivi gestionali assegnati</b>	<b>Grado di raggiungimento %</b>
Ob. n.1 -PUBBLICA ISTRUZIONE - sviluppo didattica on line a favore degli alunni della scuola dell'Infanzia - % alunni raggiunti/alunni iscritti	100%
Ob. n. 2 - SEGRETERIA SINDACO-BIBLIOTECA - attrazione risorse nazionali, comunitarie, regionali - n° bandi segnalati	100%
Ob. n. 3 UFFICIO RAGIONERIA - TRIBUTI - monitoraggio primi 3 titoli delle entrate - n ° report prodotti	100%
Ob. n. 4 UFFICIO ANAGRAFE - STATO CIVILE - messa a regime e formazione specialistica anagrafe nazionale da popolazione residente - n° attività formative specifiche annuali	100%
Ob. n. 5 UFFICIO PERSONALE E AFFARI GENERALI: Predisposizione, promozione e aggiornamento Codice di Comportamento Condiviso con i Dipendenti Comunali - n° proposte di integrazione/modifica di ogni singolo dipendente - % dipendenti con proposte/dipendenti ente	100%



Ob. n. 6 - UFFICIO TECNICO n° piani attuativi attuati/proposti	100%
Ob. n.7 – UFFICIO AMBIENTE incremento mappatura fotografica interventi sul territorio - frequenza media monitoraggi	100%
Ob. n.8 – UFFICIO GARE - UFFICIO TECNICO monitoraggio periodico appalti per conseguimento economie da riutilizzare per COVID-19 - n° report sintetici	100%
Ob n. 9 – UFFICIO POLIZIA LOCALE potenziare la sicurezza e il controllo del territorio - percentuale aumento di controlli rispetto al 2019	100%
Ob n. 10 – UFFICIO POLIZIA LOCALE nuova disciplina delle notifiche per conto di altri enti – predisposizione regolamento	100%
Ob. n. 11 – UFFICIO POLIZIA LOCALE riorganizzazione mercato rionale e assegnazione spazi – predisposizione nuova disciplina del mercato di Robecchetto con Induno	100%

Sempre nel triennio 2020/2022 l'Amministrazione Comunale, nella Deliberazione n. 44/2020 ha individuato n. 4 obiettivi strategici di importanza primaria per la stessa, coinvolgendo, nella loro realizzazione, l'intera macrostruttura dell'Ente (Area "A", "B" e "C"), in un'ottica di lavoro di squadra sempre più finalizzato al perseguimento delle linee programmatiche di mandato. In particolare, con il sopraggiungere nei primi mesi del 2020 dell'emergenza sanitaria da Covid 19, le priorità dell'Amministrazione, così come per altre realtà comunali, sono divenute quelle di gestire con modalità efficienti, snelle e rapide i numerosi interventi richiesti dalla popolazione nonché dalle attività economiche, riorganizzando in tempi brevi anche la struttura interna per attenuare l'impatto devastante della pandemia sulla cittadinanza e sul tessuto economico di Robecchetto con Induno. Nella tabella sottostante si illustrano le *mission* specifiche attribuite alla struttura comunale e il grado di risultato raggiunto

DESCRIZIONE OBIETTIVI ASSEGNATI	Grado di raggiungimento %
Ob. Trasversale n. 1 – Capofila AREA "A" SVOLGIMENTO DELLE PRESTAZIONI LAVORATIVE IN MODALITA' DI LAVORO AGILE E DIGITALIZZAZIONE DEL FUNZIONAMENTO DELLA STRUTTURA COMUNALE	100%
Ob. Trasversale n. 2 – Capofila AREA "C" ASSISTENZA SOCIO-SANITARIA ED ECONOMICA ALLA POPOLAZIONE RESIDENTE	100%
Ob. Trasversale n. 3 – Capofila AREA "B" PIANIFICAZIONE E GESTIONE SERVIZI NELLE DIVERSE FASI RELATIVE ALL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA E SUPPORTO ALLA RIPRESA DELLE ATTIVITA' ECONOMICHE DEL TERRITORIO	100%
Ob. Trasversale n. 4 – Capofila AREA "A" ORGANIZZAZIONE ATTIVITA' LUDICO-RICREATIVE ESTIVE PER INFANZIA E ADOLESCENZA IN SICUREZZA	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 2020

Personale	% da attribuire
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

Punteggio di valutazione	CATEGORIA A – B – C – D
Fascia alta > = 90/100	6
Fascia Medio Alta > = 80/100 < 90/100	10
Fascia Media > = 70/100 < 80/100	2
Fascia Bassa > = 40/100 < 70/100	2
Fascia Insufficiente	0

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

Punteggio di valutazione	Titolari incarichi di P.O.
Compreso tra 90/100	n. 3 (n. 2 PO per 6 mesi area "C")
Compreso tra 70/80	n. 0
<b>TOTALE POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>	n. 3