



CiniselloBalsamo

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2017

RELAZIONE PERFORMANCE

ANNO 2017

Sommario

Premessa	3
1. Il sistema di programmazione	4
2. Il sistema di valutazione	5
1.1 Integrazione del sistema di valutazione nel 2017 per la dirigenza	6
2 I risultati del piano della performance 2017	7
2.1 Obiettivi assegnati ai dirigenti	7
2.2 Obiettivi assegnati al personale dei livelli ed ai titolari di posizione organizzativa.....	11
2.3 Piano di razionalizzazione.....	12
3 Valutazione individuale delle prestazioni	14
3.1 Valutazione delle prestazioni dirigenziali per l'anno 2017	14
3.2 La valutazione delle prestazioni individuali dei titolari di posizione organizzativa e del personale dei livelli.....	14
3.3 Importi erogati.....	16
4 Importi di retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa	17
5 Importi di retribuzione di risultato erogata ai dirigenti e al segretario	18
6 La valutazione della performance organizzativa dell'ente.....	18
7 Trasparenza, anticorruzione e controlli interni	18
7.1 Piano anticorruzione – attività 2017	18
7.2 Trasparenza – attività 2017	20
7.3 Controlli interni	21
7.4 Coinvolgimento degli stakeholders.....	21
7.4.1 Customer satisfaction.....	21
7.4.2 Giornata della trasparenza	22
8 Il benessere organizzativo	22
8.1 Sportello di ascolto	22
8.2 Lavoro agile	23

Premessa

Anche il 2017 è stato un anno di grandi cambiamenti nella struttura e nell'organizzazione dell'ente. Sono stati inseriti nella struttura due nuovi dirigenti, uno di ruolo, responsabile del Settore Risorse e Patrimonio, che presidia le tematiche economico finanziarie e patrimoniali dell'Ente, ed uno a tempo terminato a cui è stata assegnata la direzione del Settore Governo del Territorio e Infrastrutture, e – ad interim – anche la direzione del Settore Energia e Mobilità. Quindi, due delle grandi aree dell'ente, quella "tecnica" e quella "finanziaria" hanno visto un importante cambio al vertice e nell'organizzazione.

Con l'arrivo dei due nuovi dirigenti si è portata a compimento la modifica dell'assetto della macrostruttura dell'ente, che ha visto diversamente distribuite funzioni strategiche e attribuzioni organizzative, in prosecuzione e a completamento delle modifiche approvate ad ottobre 2015.

Parallelamente alla macrostruttura sono stati modificati e aggiornati i piani del fabbisogno di personale e si è completamente rivisto l'impianto delle posizioni organizzative per adeguarlo alle nuove esigenze della macrostruttura, passando da 24 a 21 posizioni, diversamente distribuite nell'ente rispetto al disegno precedente, con l'obiettivo di sottolineare maggiormente il ruolo di supporto alla gestione di quei progetti strategici per i quali l'amministrazione ha individuato apposite "Unità di Progetto". Il Comitato di direzione ha approvato il nuovo assetto e nei mesi tra marzo e settembre sono state effettuate le selezioni interne per l'individuazione dei titolari delle posizioni organizzative.

I risultati effettivi della modifica organizzativa saranno rilevabili nello specifico solo tra alcuni mesi, anche in virtù alla riorganizzazione anche di dettaglio innescata dall'arrivo di due nuovi dirigenti per l'area tecnica e l'area finanziaria, che stanno dando vita ad una completa revisione del funzionamento interno dei settori, sia per i cambiamenti di macrostruttura sia per modifiche di funzionalità interna.

In termini di performance si è proseguito nel distinguere gli obiettivi strategici, con forte collegamento col piano di mandato, da quelli più legati alla gestione corrente delle attività, e si è implementato il modulo del software del piano della performance, riportandone all'interno tutti i dati, che l'anno precedente si era dovuto gestire con strumenti esterni alla procedura finanziaria.

Si sono individuati appositi obiettivi, di livello strategico, per i dirigenti, sempre all'interno degli strumenti di programmazione, ed in particolare del I Documento Unico di Programmazione (DUP).

1. Il sistema di programmazione

Nel 2017 si è completato il percorso di modifica del sistema di programmazione, iniziato nel 2015, che ha consentito di addivenire ad una revisione complessiva del PEG.

Il risultato è stato quello di connettere gli obiettivi gestionali annuali (PEG) con quelli strategici ed operativi della pianificazione/programmazione di più lungo respiro esplicitati nel Documento Unico di Programmazione e fondata sul Programma di Mandato.

In applicazione della contabilità armonizzata prescritta dal Dlgs 118/2011, si è resa evidente e leggibile la "catena di senso" che collega il Programma di Mandato del Sindaco, ovvero gli obiettivi elettorali, con gli obiettivi:

- 1) strategici declinati per le missioni del bilancio e del DUP
- 2) operativi declinati per i programmi del bilancio e del DUP
- 3) gestionali del PEG, assegnati, per la loro realizzazione, ai Responsabili dei Centri di Responsabilità.

In questo modo è stato completato il disegno di connessione tra:

- la pianificazione strategica pluriennale (contenuta nel DUP e nel Bilancio),
- la programmazione gestionale annuale (contenuta nel PEG)
- la struttura organizzativa dell'Ente (Settori e Centri di Responsabilità)

Sono stati individuati appositi obiettivi per i dirigenti, collegati agli obiettivi di DUP, per consentire di individuare più chiaramente i risultati conseguiti a partire dalle responsabilità gestionali dei Dirigenti (Centri di Responsabilità) che, realizzando gli obiettivi annuali di gestione e di performance, concorrono alla realizzazione degli obiettivi pluriennali operativi e strategici e, di conseguenza, della performance dell'Ente e del Programma di Mandato.

Si è affinata l'analisi rispetto agli obiettivi, che sono risultati maggiormente pertinenti alle indicazioni di cui all'art. 5 comma 2 della L. 150/2009:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
- tipologie di risultato (output-outcome)
- profili di risultato (equità, qualità, efficienza)

Conseguentemente all'applicazione del Dlgs 118/2011 e della prima redazione del Documento Unico di Programmazione, gli obiettivi che hanno guidato l'elaborazione del PEG 2017 sono stati i seguenti:

- 1) l'individuazione di obiettivi gestionali derivanti rigorosamente dalla programmazione strategica triennale e quinquennale (obiettivi operativi e strategici) contenuta nel DUP, costituenti i "passi" per la realizzazione delle linee del piano di mandato (obiettivi di mandato);
- 2) la produzione di un documento di programmazione gestionale in grado di essere uno strumento di lavoro utilizzabile dai dirigenti e dai responsabili per verificare l'andamento della gestione sia in termini di raggiungimento dei risultati attesi, sia dal punto di vista finanziario (controllo delle entrate e delle spese);

3) la semplificazione e valorizzazione del piano della performance integrata al PEG da realizzare puntando alla:

- congruità con la programmazione strategica
- riduzione del numero degli obiettivi
- rappresentatività dell'attività del settore (in termini di risultato, di miglioramento dei servizi erogati, di razionalizzazione, di risparmio, ecc.)
- la chiarezza delle modalità e dei tempi di attuazione
- la misurabilità degli obiettivi, attraverso l'individuazione di indicatori di risultato
- il coinvolgimento di tutte le persone impiegate nel settore/servizio

Sulla base del DUP e del Bilancio approvati con deliberazione n. 30 del 9 febbraio 2017, la Giunta Comunale ha aggiornato il DUP e il Consiglio Comunale ha approvato la Nota di Aggiornamento al DUP con proprio atto n. 19 del 23 marzo 2017. Nella stessa seduta del 23 marzo 2017, con atto n. 20, esecutivo ai sensi di legge, il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione per il triennio 2017/2019.

Il PEG unificato al piano della performance per l'anno 2017 è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 13 aprile 2017.

La predisposizione del PEG 2017 è avvenuta, per la prima volta, interamente utilizzando la nuova procedura. Ogni Centro di Responsabilità quale ambito di competenza tecnica ha elaborato una scheda per ogni obiettivo con le indicazioni relative:

- ai riferimenti, agli indirizzi e alla programmazione strategica (missioni) ed operativa (programmi) di cui al DUP 2017-2019,
- agli obiettivi gestionali affidati dall'organo esecutivo per il triennio indicato,
- alle modalità e ai tempi di attuazione degli obiettivi indicati,
- agli indicatori atti a misurare i risultati conseguiti,

La nuova metodologia applicata al sistema di programmazione dell'Ente ha evidenziato alcuni aspetti positivi.

Tra questi riveste notevole importanza l'acquisizione di una maggiore consapevolezza, sia degli amministratori, sia dei tecnici, in merito all'importanza rivestita dalla chiarezza delle connessioni tra gli indirizzi strategici di valenza politica (Programma di Mandato e Obiettivi strategici) e l'operatività tecnico gestionale (obiettivi operativi e gestionali); connessioni che evidenziano la direzionalità dell'azione politico-tecnica dell'amministrazione e agevolano il processo della programmazione e del controllo.

La conclusione dell'implementazione del software gestionale di programmazione ha contribuito da un lato alla riduzione del numero degli obiettivi (da 300 a 150 circa), dall'altro al consolidamento del processo iniziato in questi anni, anche grazie alla semplificazione dei procedimenti e alla disponibilità di dati ed informazioni, che possono essere utilizzati dagli attori politici e dai tecnici, per verificare e controllare lo stato di attuazione del programma di mandato, l'andamento della gestione e per attuare gli eventuali "aggiustamenti" in corso d'opera.

Nel Piano della Performance restano alcuni elementi di criticità, legati soprattutto alla misurazione dei risultati: infatti, diversi indicatori proposti nel PEG si configurano ancora, anche se in misura minore rispetto al passato, come misuratori di attività invece che di risultato.

2. Il sistema di valutazione

Il sistema di valutazione di questo ente è regolamentato dalle deliberazioni di Giunta Comunale n. 10 del 23 gennaio 2014, per il personale dei livelli, e n. 311 del 27/11/2014, per quanto riguarda le prestazioni di dirigenti, segretario e titolari di posizioni organizzative. Le due deliberazioni costituiscono un'unica metodologia di valutazione degli obiettivi e delle prestazioni del personale.

Il ciclo della valutazione inizia con la pesatura e validazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance, validazione effettuata dal Nucleo di Valutazione con atto prot. n. 50595/2017 del 03/07/2017, la quale ha validato ai fini della performance del personale dei livelli n. 149 obiettivi.

Sono stati individuati e validati, con atto prot. n. 81961/2017 del 31/10/2017, gli obiettivi per il personale dirigente, in numero limitato (trentotto in tutto) proprio perché si è voluto mettere in evidenza gli aspetti più strategici dell'attività del 2017.

Il processo valutativo è proseguito con l'acquisizione dei report delle attività del 2017 in relazione agli obiettivi validati, e con il confronto, avvenuto in appositi incontri con dirigenti e responsabili dei servizi, sull'analisi dei risultati come emersa dai report informatizzati, il cui esito è stato in qualche caso corretto, o non confermato, in considerazione di vari fattori di contesto. Alcuni obiettivi, alla luce di eventi esterni alla responsabilità dei dipendenti (es: rinvii dovuti all'adozione di nuove norme in materia, o diversa volontà dell'amministrazione), così come meri indicatori informativi o di contesto, non sono stati considerati ai fini della performance.

Di queste variazioni è dato atto nei report allegati e validati dal Nucleo di Valutazione, con atti prot. n. 21486/2018 del 19/03/2018.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti e del personale dei livelli viene utilizzato per determinare la valutazione delle prestazioni individuali di ciascun dipendente.

Infatti, secondo la vigente metodologia delle prestazioni, la valutazione individuale, che ha come cifra finale un numero su base 100, avviene per il 50% dei punteggi disponibili con il riconoscimento dei risultati ottenuti per gli obiettivi assegnati al dipendente, e per il 50% in relazione ai "comportamenti organizzativi", come descritti nei diversi item di valutazione dalla metodologia.

La valutazione delle prestazioni dirigenziali viene presentata dal Nucleo di Valutazione ai dirigenti in appositi colloqui, avvenuti il 28 marzo 2018, e proposta al Sindaco, la quale l'ha fatta propria con atto prot. n. 42655 del 31 maggio 2018.

1.1 Integrazione del sistema di valutazione nel 2017 per la dirigenza

Come novità in termini di valutazione dei dirigenti, il Nucleo ha ritenuto opportuno, condividendo un'esigenza già esplicitato lo scorso anno dai dirigenti stessi, che la valutazione degli obiettivi, e la definizione del "grado di raggiungimento", tenesse conto non solo degli aspetti quantitativi ma anche qualitativi, al fine di cogliere il valore generato dalle attività connesse, la loro complessità e la relazione con la politica.

Una parte del punteggio, 80 punti su 100, è stato attribuito in relazione agli aspetti quantitativi e di efficacia e una parte di valutazione, per massimo 20 punti, è stata effettuata considerando più agli aspetti qualitativi e di valore.

Il Nucleo ha proposto una griglia di riferimento, condivisa coi dirigenti, che riguarda la complessità/impegno (alto/basso) e il valore generato/effetti prodotti (alto/basso) con la quale è possibile dare il giusto rilievo anche a obiettivi più burocratici, ma che richiedono grande impegno, o che generino valore nel futuro.

Questa scheda viene ritenuta uno strumento utile anche per selezionare a preventivo gli obiettivi che, corrispondendo al quadrante "alto", sono più rilevati per l'azione dei dirigenti.

Griglia di valutazione degli obiettivi dei dirigenti – parte qualitativa

Valutazione qualitativa

		Complessità/impegno richiesto	
		Bassa	Alta
Valore generato/effetti prodotti	Alto	Obiettivo politico (15)	Forte generazione di valore (20)
	Basso	Obiettivo operativo (5)	Obiettivo che genererà valore in futuro (15) Obiettivo burocratico (10)

2 I risultati del piano della performance 2017

2.1 Obiettivi assegnati ai dirigenti

In occasione dei diversi incontri del Nucleo di Valutazione con i dirigenti e i responsabili dei servizi, si sono analizzati i principali risultati raggiunti e, più in generale, l'andamento delle diverse attività in un anno che, come si è detto, è stato caratterizzato da molteplici cambiamenti.

Sintesi degli incontri con i dirigenti in merito ai risultati 2017

Dirigente **Mario Conti** – Settore Politiche Sociali ed Educative; Unità di Progetto Welfare Generativo

In relazione agli obiettivi assegnati al Dirigente, i risultati programmati, così come formulati negli indicatori proposti, sono stati completamente raggiunti.

Unica eccezione è costituita dall'obiettivo relativo all'assegnazione di alloggi, dovuta all'obbligo di sperimentazione, attribuita da Regione Lombardia al Comune di Cinisello Balsamo, del Regolamento regionale n. 4/2017 "Disciplina della programmazione dell'offerta abitativa pubblica e sociale e dell'accesso e permanenza nei servizi abitativi pubblici".

In particolare, c'è una valutazione molto positiva del processo di cambiamento attivato nelle modalità di gestione dei servizi (coinvolgimento del terzo settore, costruzione e consolidamento della rete territoriale, ricerca di economicità delle azioni, innovatività) e nelle relazioni con gli utenti, finalizzate al superamento della logica dell'assistenzialismo.

In alcuni casi i numeri degli utenti coinvolti non sono stati alti, ma il cambiamento di approccio nell'affrontare i bisogni socio-educativi e la sperimentazione attivata rappresenta le premesse per la produzione di valore futuro.

Gli obiettivi considerati, di natura prevalentemente politica, lasciano un po' in ombra i risultati relativi agli aspetti più gestionali del Settore, che comunque emergono dagli obiettivi di PEG, restituendo un quadro completo dei risultati raggiunti, la cui valutazione è positiva.

Incontro col dirigente **Moreno Veronese** – Settore Politiche culturali e dello Sport

Valutazione positiva per tutti gli obiettivi specifici assegnati al Dirigente sia in ordine al raggiungimento dei risultati misurati attraverso gli indicatori proposti, sia nella considerazione qualitativa degli obiettivi fortemente generatori di valore.

Particolarmente interessanti le attività del Pertini che ne fanno un punto di riferimento culturale ed aggregativo non solo cittadino e il fulcro di una rete di associazioni culturali e formative. Buoni risultati delle azioni rivolte ai giovani per la capacità di attrarre risorse da investire nell'accrescimento di competenze dei giovani stessi, per la sperimentazione di progetti innovativi (start-up, co-working) e per il coinvolgimento delle realtà associative del territorio e dei giovani stessi. Importante anche la formazione esperienziale adottata dall'Ente che ha portato valore anche all'interno dell'organizzazione e buoni risultati di impiego per gli interessati.

Buoni anche i risultati conseguiti sui temi dello sport e degli impianti sportivi. Le politiche sullo sport hanno conseguito buoni risultati di diffusione e di inclusione. Le azioni sugli impianti, di carattere prevalentemente tecnico, hanno raggiunto i risultati preventivati e accresciuto il valore dell'offerta sul territorio.

Incontro col dirigente **Gianluca Caruso** – Area Coordinamento Strategico, Programmazione e Controllo – Corpo di Polizia Locale – Unità di Progetto: Informazione Comunicazione e web staff

Valutazione positiva degli obiettivi assegnati al Dirigente, anche se alcuni risultati attesi, misurati attraverso gli indicatori proposti, sono stati solo parzialmente raggiunti. Si tratta comunque di obiettivi politici fortemente generatori di valore.

Più nello specifico: il potenziamento del Corpo della Polizia Locale è avvenuto relativamente ai mezzi, alla tecnologia e nell'organizzazione del personale, assicurando così più una efficace presenza sul territorio e buoni risultati dal punto di vista del controllo sanzionatorio dei comportamenti irregolari. Non è stato, invece, completato il potenziamento del personale per ragioni legate all'andamento del piano di reclutamento, tuttora in corso, nonché ad alcune cessazioni non previste.

La conclusione della riorganizzazione della struttura organizzativa dell'Ente ha evidenziato aspetti positivi di migliorata capacità di delega e maggiore coinvolgimento delle posizioni organizzative, soprattutto in ambito tecnico e di gestione delle risorse. Ha però anche messo in luce alcune debolezze che dovranno essere affrontate nel prossimo futuro. In ogni caso, la generazione di valore si potrà verificare nei prossimi mesi.

Si riscontrano risultati molto positivi nell'ambito della programmazione. Il grosso lavoro di diffusione e di condivisione degli strumenti, sia a livello tecnico che politico, ha incrementato nell'ente la cultura della programmazione. La revisione e riorganizzazione di alcuni strumenti (Piano di razionalizzazione, PEG/Performance) li ha resi più efficaci e ha consentito il conseguimento di buoni risultati di risparmio. La tempistica di approvazione dei documenti programmatori è ormai molto vicina all'ideale previsto dalla norma.

Ottimi i risultati raggiunti in ambito informatico e sul fronte della comunicazione, nella direzione della città smart: attivazione di nuovi servizi on line, aumento di accessibilità e fruibilità dei servizi dell'Ente, Wi-Fi, diffusione territoriale di fibra, ecc. con forte generazione di valore nell'Ente e sul territorio.

Valutazione positiva dei risultati delle azioni relative alle politiche di conciliazione, infatti si sono conclusi i lavori del gruppo tecnico sul lavoro agile e saranno, a breve, definite le linee guida per iniziare la sperimentazione.

Incontro col dirigente **Eugenio Stefanini** – Settore Risorse e Patrimonio

Il dirigente è inserito nella struttura di Cinisello Balsamo solo dal 1° maggio 2017 e quindi con una programmazione e ad una organizzazione già esistente.

Si rileva una prima azione di riorganizzazione interna che ha consentito di raggiungere e migliorare sensibilmente il risultato relativo ai tempi di pagamento e di valorizzazione delle competenze del personale in modo da azzerare le spese per il ricorso ai consulenti.

L'attività più rilevante si è concentrata sul recupero delle entrate ma, su impulso dell'Amministrazione, come formalmente sancito dalla 3^a variazione al PEG, l'attenzione è stata rivolta soprattutto al recupero dell'IMU. Il riscosso è passato da una previsione di 250.000 euro a 550.000 Euro.

L'ambito che presenta ancora criticità, pregresse, e per il quale è necessario un ulteriore sforzo organizzativo, anche che fornisca competenze al gruppo di lavoro, riguarda il patrimonio. Tuttavia, gli obiettivi prefissati per l'anno sono stati raggiunti.

Rispetto agli obiettivi di PEG essi mostrano tutti un risultato positivo e in linea (o migliore) delle aspettative.

Incontro con il Segretario **Antonio D'Arrigo** – Affari Generali e Audit

Sulle aziende partecipate gli indicatori presentano risultati positivi. Il processo di implementazione del controllo sulle aziende partecipate, inteso non più come mero controllo contabile, ma come rapporto stretto di *governance* e partecipazione è ancora in itinere.

Per le attività di coinvolgimento dei cittadini e degli stakeholders si evidenzia il crescendo di iniziative e di partecipazione sui temi della trasparenza e anticorruzione, anche con modalità interattive e innovative, rivolte soprattutto ai giovani.

Viene sottolineato l'impatto positivo, anche in termini di consapevolezza e di aumento della percezione del rischio, grazie al capillare lavoro di analisi dei processi fatta a tappeto per tutto l'ente.

Tramite questo lavoro si sono messi in luce i punti da migliorare ma anche i comportamenti virtuosi che si sono spontaneamente attivati, segno di una consapevolezza ed una attenzione diffusa, anche prodotti dallo sforzo di formazione e sensibilizzazione condotto in questi anni in prima persona dal Segretario.

Lo stesso tipo di sensibilizzazione presso le aziende partecipate è uno degli obiettivi, non ancora a livelli ottimali, per una diversa attitudine radicata nel tempo. Pur tuttavia è parte dal piano il proseguimento di tali attività.

Per quanto riguarda gli obiettivi di PEG gli indicatori sono tutti positivi e non mostrano scostamenti dalla programmazione.

Sintesi dell'incontro in merito ai risultati 2017 – dirigente Luigi Fregoni

Settore Governo del Territorio e Infrastrutture; Settore Energia e mobilità; Unità di Progetto Centrale Unica di Acquisto

In relazione agli obiettivi assegnati al Dirigente, i risultati programmati, così come formulati negli indicatori proposti, sono stati in buona parte raggiunti, con l'eccezione di alcuni che non hanno visto la garanzia del previsto finanziamento.

Il Nucleo ritiene che gli obiettivi per i quali non sia stata garantito il finanziamento, o il cui finanziamento sia stato fatto slittare all'anno successivo, qualora il Settore abbia comunque svolto le fasi propedeutiche alla realizzazione dei progetti o delle attività, debbano essere "sterilizzati" ai fini della valutazione o, in altri casi, considerati come pienamente raggiunti.

Di tale indicazione viene dato riscontro nel report finale.

Rispetto all'obiettivo legato al "bando periferie", si evidenzia un grande sforzo di tutta la struttura che ha affrontato, in tempi strettissimi, l'adesione al progetto, assai complesso, riuscendo ad ottenere i finanziamenti e rispettando il cronoprogramma.

Per quanto riguarda la programmazione degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, si sono eseguite tutte le opere finanziate, cosa di per sé rilevante, e che in più ha consentito di ridurre in maniera sensibile l'avanzo di bilancio collegato a questa voce. Non si rilevano criticità.

Per la pianificazione del territorio è stato un anno molto importante e denso di attività. Le proposte di pianificazione attuativa sono state molte e complesse (riqualificazione di Cascina Cornaggia, area ex Ovocoltura, Pii Bettola-Auchan) poiché hanno visto moltissimi attori istituzionali e privati coinvolti nei diversi progetti e procedimenti autorizzatori. Gli uffici sono stati ineccepibili, sia in termini di qualità che di capacità di affrontare l'immane quantità di atti da verificare e produrre.

Tra gli obiettivi del dirigente era inserita la presentazione di una bozza per il rinnovo delle linee guida della pianificazione territoriale, ma l'Amministrazione ha deciso di rimandarlo a un momento successivo all'avvio del PII Bettola, anche per non impegnare la prossima amministrazione. La Presidente Pollina ritiene che questo obiettivo possa essere sterilizzato rispetto alla valutazione del dirigente.

In relazione all'obiettivo riguardante la riduzione di fabbisogno di energia primaria negli edifici pubblici, il dirigente fa presente che è in corso di predisposizione una gara per l'affidamento decennale dei servizi di gestione degli impianti termici e di raffreddamento che comprenderà anche la manutenzione straordinaria. Questa nuova modalità di affidamento del servizio comporterà un forte risparmio per l'ente, che si può prevedere sin d'ora in circa seicento mila euro annui.

Per il trasporto pubblico locale, l'attività è stata importantissima, oltre che complessa, che ha garantito che il Comune di Cinisello Balsamo rientrasse nella pianificazione delle nuove linee di metropolitana e che fossero confermate le fermate originariamente previste, fermate che contribuiscono alla riqualificazione e valorizzazione del territorio, proprio nelle aree su cui insistono i diversi PII precedentemente illustrati. La relazione con gli attori istituzionali coinvolti nel TPL è stata estremamente complessa e serrata, ma ha portato risultati di sicuro valore per la città.

Valutazione obiettivi assegnati alla dirigente, dott.ssa **Marina Lucchini** – Settore Servizi ai Cittadini – UdP Polo economico produttivo

In data 6 marzo è deceduta la dirigente Marina Lucchini.

Il Nucleo di valutazione, in considerazione della situazione, ha deciso di rilevare comunque i dati connessi agli obiettivi della dirigente attraverso il contributo dei suoi diretti collaboratori, al fine di poter addivenire al dovuto riconoscimento della valutazione della prestazione dirigenziale espressa dalla dipendente nell'arco del 2017.

Il report è allegato alla presente relazione.

2.2 Obiettivi assegnati al personale dei livelli ed ai titolari di posizione organizzativa

Come risulta dalle schede dettagliate e di riepilogo degli obiettivi, dove compaiono le principali fasi attuative e gli indicatori collegati, l'andamento delle attività è stato del tutto allineato alle previsioni. Tutti i lavoratori e le lavoratrici dell'ente hanno contribuito a mantenere elevato il livello di performance dell'ente, raggiungendo nella quasi totalità gli obiettivi assegnati.

Rispetto ad altri anni, in cui gli obiettivi si erano ritenuti poco sfidanti, nel 2017 il Nucleo ha potuto apprezzare lo sforzo di individuare obiettivi più vicini a quelli strategici e quindi maggiormente atti a produrre effetti concreti di implementazione o miglioramento dei servizi resi alla cittadinanza o delle attività di supporto trasversali.

Non si riporta in questa sede l'elenco degli obiettivi, rinviando alla lettura dei report allegati.

Per quanto riguarda invece la media del grado di raggiungimento degli obiettivi, si riporta la tabella sotto indicata, organizzata per centro di responsabilità:

	% raggiungimento obiettivi
Centro di responsabilità - dirigente responsabile	
CdR 0A_U_01 - AREA COORDINAMENTO STRATEGICO, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - UOC PIANIFICAZIONE E CONTROLLO - RESPONSABILE DOTT. GIANLUCA CARUSO	100,00
CdR 0A_U_02 - AREA COORDINAMENTO STRATEGICO, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - UOC ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE - RESPONSABILE DOTT. GIANLUCA CARUSO	100,00
CdR 0A_U_03 - AREA COORDINAMENTO STRATEGICO, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO - UOC INNOVAZIONE TECNOLOGICA - RESPONSABILE DOTT. GIANLUCA CARUSO	96,08
CdR 09_U - STAFF DEL SINDACO E DELLA GIUNTA - RESPONSABILE DOTT. GIANLUCA CARUSO	100,00
CDR 09_U_P3 UNITA' DI PROGETTO INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE, WEB STAFF - RESPONSABILE DOTT. GIANLUCA CARUSO	100,00
CdR C04- CORPO DI POLIZIA LOCALE - RESPONSABILE DOTT. GIANLUCA CARUSO	98,92
CDR 01_S - SETTORE SERVIZI AI CITTADINI - RESPONSABILE DOTT.SSA MARINA LUCCHINI	99,82
CDR 01S_P_04 - UNITA' DI PROGETTO POLO ECONOMICO PRODUTTIVO - RESPONSABILE DOTT.SSA MARINA LUCCHINI	99,73
CDR 02S - SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO E INFRASTRUTTURE - RESPONSABILE DOTT. LUIGI FREGONI	99,56
CDR 02S_P_06 - UNITA' DI PROGETTO CENTRALE UNICA ACQUISTI E GARE - RESPONSABILE DOTT. LUIGI FREGONI	99,00
CDR 05S_P_01 - UNITA' DI PROGETTO MOBILITA' E TRASPORTI - RESPONSABILE DOTT. LUIGI FREGONI	100,00
CDR 05S_P_02 - UNITA' DI PROGETTO POLITICHE ENERGETICHE E AMBIENTALI - RESPONSABILE DOTT. LUIGI FREGONI	99,32
CDR 03S - SETTORE RISORSE E PATRIMONIO - RESPONSABILE DOTT. EUGENIO STEFANINI	100,00
CDR 06S - SETTORE AFFARI GENERALI E AUDIT - RESPONSABILE DOTT. ANTONIO D'ARRIGO	100,00
CDR 07S - SETTORE POLITICHE CULTURALI E DELLO SPORT - RESPONSABILE DOTT. MORENO VERONESE	97,86
CDR 08S - SETTORE POLITICHE SOCIALI ED EDUCATIVE - RESPONSABILE DOTT. MARIO CONTI	98,41
CDR 08S_P_07 - UNITA' DI PROGETTO WELFARE GENERATIVO - RESPONSABILE DOTT. MARIO CONTI	99,04
	media generale
	99,28

Si ribadisce quanto già detto sopra, e cioè che il Nucleo, in sede di certificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi (vedasi atto prot. n. 21486/2018 del 19/03/2018, come aggiornato con successiva certificazione prot. n. 35689/2018 del 07/05/2018) ha ritenuto opportuno, in caso di motivi esterni alla volontà o all'azione dei dirigenti che abbiano prodotto un rinvio o l'effettiva impossibilità di procedere nelle attività collegate a determinati obiettivi, procedere alla sterilizzazione della valutazione di detti obiettivi, in relazione alla valutazione o alla cifra di incentivazione o, all'individuazione di una percentuale che tenga comunque conto dell'azione prodotta dalle strutture interessate.

Si evidenzia in questa sede lo sforzo di affinamento nella programmazione e nella scelta degli obiettivi, che ha permesso di passare dai 330 obiettivi del 2015, ai 201 del 2016, e infine ai 149 obiettivi collegati alla premialità del 2017 scegliendo quelli che erano maggiormente aderenti agli obiettivi strategici e del piano di mandato, mentre nel passato la valutazione era stata fatta su un insieme di obiettivi ancora più numeroso – divisi tra strategici e di attività – che derivavano dal precedente sistema di programmazione il quale teneva conto di una molteplicità di indicatori non sempre significativi.

2.3 Piano di razionalizzazione

Il nostro Ente ha adottato, con deliberazione n. 224 del 12/10/2017 il piano triennale per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione di alcune spese di funzionamento ex art.2 commi 594 e seguenti legge 244/2007, per il periodo 2016-2018.

Le azioni di razionalizzazione indicate nella citata deliberazione per l'anno 2017 hanno riguardato i seguenti ambiti:

- 1) strumentazione informatica, rete di trasmissione dati, telefonia fissa e telefonia mobile;
- 2) fotocopiatrici e multifunzione;
- 3) mezzi motorizzati di servizio;
- 4) beni immobili ad uso abitativo o di servizio con esclusione dei beni infrastrutturali.

Oltre alle attività di cui sopra, si richiama l'articolo 16 del D.L. n. 98/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 111/2011, che nel disciplinare i piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, si distingue per la contemporanea presenza, da un lato, di uno strumento volto ad incentivare gli enti a ridurre le proprie spese anche oltre i limiti che le varie normative di settore già imporrebbero e, dall'altro, offre uno degli strumenti applicabili per finanziare le politiche di incentivazione economica del personale pubblico.

In particolare, il comma 4 del citato D.L. n. 98/2011 dispone che *"...le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari."*

Il successivo comma 5 precisa che *"...in relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente (...) possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del D.Lgs n. 150/2009. (...) Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo"*.

Infatti, altre azioni di razionalizzazione per il 2017, oltre a quelle già contenute nella citata deliberazione di Giunta Comunale n. 224/2017, sono state inserite del PEG come integrato con il Piano della Performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. n. 79 del 13 aprile 2017 e successive variazioni, facendo riferimento all'art 16, commi da 4 a 6 sopra riportati, della Legge 111/2011.

Gli ambiti interessati alle azioni di razionalizzazione sopra citate sono state le seguenti:

- 1) Spese di funzionamento (costi della corrispondenza, spese legali, miglioramento entrate da ristorazione scolastica);
- 2) Riduzione dei consumi (illuminazione);
- 3) Gestione del patrimonio (assegnazione spazi e spese di gestione);

La disposizione più recente di fatto integra e ingloba la norma del 2007, poiché le tipologie di attività prese in considerazione dalla Legge 111/2011 fanno riferimento a categorie di azioni che comprendono e riassorbono quelle più settorialmente considerate dalla Legge 244/2007.

Gli uffici competenti afferenti all'Area Coordinamento Strategico, Programmazione e Controllo, hanno provveduto a rilevare i dati e le informazioni necessarie per la predisposizione del Piano Triennale di Razionalizzazione delle voci di spesa indicate dal suddetto articolo 16, commi da 4 a 6, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, dai vari dirigenti interessati, documento che viene allegato alla presente relazione, e di cui l'amministrazione ha preso atto con deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 28 marzo 2018, in occasione dell'approvazione del piano di razionalizzazione per il periodo 2018-2020.

Si riassumono nella tabella seguente i risparmi conseguiti con le azioni relative ai piani di razionalizzazione 2017-2020 che sono successivamente dettagliati nei report a seguire.

Obiettivi ex deliberazione di GC n. 224 del 12/10/2017 6 ex art.2 commi 594 e seguenti legge 244/2007, nonché ex art. 16, commi da 4 a 6, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111:

Obiettivi ex art.2 commi 594 e seguenti legge 244/2007	
Obiettivi	Risparmio conseguito
totale risparmi su telefonia fissa e mobile	12.499,82
Obiettivi	Risparmio conseguito
totale risparmi Fotocopiatrici e multifunzione	2.781,69
OBIETTIVI	Risparmio conseguito
totale risparmi Mezzi motorizzati	-4.919,82
OBIETTIVI	maggiori entrate
totale maggiori entrate da beni immobili	25.308,84
Obiettivi ex art. 16, commi da 4 a 6, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111	
Obiettivi	Risparmio conseguito
totale risparmi da Spese di funzionamento	9.613,50
Obiettivi	Risparmio conseguito
totale risparmi da Riduzione dei consumi	-3.962,40
Obiettivi	Risparmio conseguito
totale risparmi da Gestione del patrimonio immobiliare	41.020,97
TOTALE RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE 2017	82.342,60

Sulla base dei risultati raggiunti, si è chiesto al Collegio dei Revisori dei Conti di certificare i risparmi e di autorizzare l'ente ad integrare le risorse variabili del fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigente per una somma pari al 50% del totale, somma non soggetta al limite dell'art. 9, comma 2bis, del DL 78/2010, convertito in legge 122/2010, come novellato dall'art. 1, comma 236 della Legge 208/2015.

La certificazione è ancora in itinere.

3 Valutazione individuale delle prestazioni

3.1 Valutazione delle prestazioni dirigenziali per l'anno 2017

La valutazione delle prestazioni dirigenziali relative all'anno 2016 ha seguito l'iter previsto dalla metodologia di valutazione, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 363/2011 così come modificata dalla successiva deliberazione n. 111/2012 e dalla deliberazione n. 311 del 27/11/2014.

In sede di colloqui di valutazione, il Nucleo ha esplicitato rispetto all'intero gruppo dei dirigenti valutazione complessivamente positiva, condivisa dagli amministratori, specialmente in riferimento alla capacità di inserimento nel gruppo e al buon funzionamento del gruppo tra loro e con gli i referenti politici, rafforzando il senso di fiducia tra i dirigenti e gli amministratori.

E' stata apprezzata la buona capacità del gruppo di consentire il proficuo inserimento dei due nuovi dirigenti e metterli in condizioni di operatività, affrontando il peso dell'uscita dei tre dirigenti storici, anche superando fattivamente nei settori coinvolti dal cambiamento di direzione.

Il Nucleo ha ritenuto di collocare la maggior parte dei dirigenti in fascia B, e non perché non si sia voluto valutare o differenziare, ma come esito di un lavoro di alto livello e in riconoscimento del contributo dato da tutti, soprattutto sulla capacità di integrazione e relazione.

La valutazione delle prestazioni dirigenziali relative all'anno 2017 proposta dal Nucleo e fatta propria dal Sindaco è la seguente:

Settore	Segretario	2017	FASCIA
Affari Generali e Audit	D'Arrigo Antonio	94,37%	B
	dirigenti		
Area Coordinamento Programmazione e Controllo	Caruso Gianluca	94,65%	B
Politiche sociali ed educative	Conti Mario	92,95%	B
Governo del Territorio e Infrastrutture; Interim Energia e Mobilità	Fregoni Luigi	93,07%	B
Servizi ai Cittadini	Lucchini Marina	80,09%	C
Risorse e patrimonio	Stefanini Eugenio	92,21%	B
Politiche culturali e dello sport	Veronese Moreno	92,95%	B

3.2 La valutazione delle prestazioni individuali dei titolari di posizione organizzativa e del personale dei livelli.

Il peso dei risultati, complessivamente alti e molto alti e che partecipa a costituire per il 50% la cifra finale di valutazione delle prestazioni individuali, sposta verso l'alto anche la valutazione individuale, anche a fronte di prestazioni non completamente eccellenti (ma comunque mediamente accettabili, buone e molto buone).

Dopo 6 anni di applicazione si è comunque rilevato che il sistema, pur apprezzabile per precisione e ampiezza di item di valutazione, è molto complesso.

Con l'arrivo del nuovo contratto nazionale, e della prevista revisione del sistema di valutazione, potrà essere utile una riflessione circa l'opportunità di semplificare la metodologia in vigore.

Si forniscono alcuni dati statistici dai quali si rileva quanto sopra detto.

Titolari di Posizione Organizzativa

Si riportano le valutazioni espresse per i titolari di posizione organizzativa, con l'indicazione della durata del periodo di incarico nell'arco del 2017

Titolare Di PO	VALUTAZIONE COMPLESSIVA	FASCIA di valutazione	periodo
Anzaldi Maurizio	98,91%	A	dal 1/1/2017 al 28/2/2017 e dal 15/3/2017 al 31/12/2017
Bensi Silvia	99,00%	A	dal 1/1/2017 al 28/2/2017 e dal 15/3/2017 al 31/12/2017
Bruson Laura	98,35%	A	dal 1/1/2017 al 28/2/2017 e dal 1/4/2017 al 31/12/2017
Caminada Giuseppe	97,04%	A	dal 1/1/2017 al 28/2/2017 e dal 15/3/2017 al 31/12/2017
Cinquanta Paola	98,43%	A	dal 15/3/2017 al 31/12/2017
Cirinna' Paola	98,00%	A	dal 1/4/2017 al 31/12/2017
Crippa Fabio	98,46%	A	dal 1/1/2017 al 28/2/2017 e dal 1/3/2017 al 31/12/2017
Dal Piaz Barbara	98,79%	A	dal 1/1/2017 al 31/12/2017
Del Soldato Sonia	97,15%	A	dal 1/1/2017 al 28/2/2017 e dal 1/4/2017 al 31/12/2017
Di Siena Carlo	94,07%	B	dal 1/1/2017 al 28/2/2017 e dal 15/3/2017 al 31/12/2017
Fanizzi Francesco Michele	96,81%	A	dal 1/1/2017 al 31/8/2017
Fortunio Giulio Luigi	96,43%	A	dal 1/1/2017 al 28/2/2017 e dal 1/4/2017 al 31/12/2017
Gentile Giuseppina	87,29%	C	dal 1/1/2017 al 28/2/2017 febbraio 2017
Ghezzi Matteo Mario	100,00%	A	dall'1/1/2017 al 31/7/2017 e dal 1/8/2017 al 31/12/2017
Lo Manto Giuseppe	95,72%	A	dal 1/1/2017 al 28/2/2017 febbraio 2017
Luci Stefania	98,67%	A	dal 1° settembre 2017
Mainetti Massimiliano	96,15%	A	dal 1/1/2017 al 28/2/2017
Martire Alessandro	98,72%	A	dal 1/1/2017 al 30/7/2017
Mastromatteo Carmela	95,72%	A	dal 1/1/2017 al 28/2/2017 e dal 1/4/2017 al 31/12/2017
Migliorini Mario	98,81%	A	dall'1/1/2017 al 31/8/2017 e dal 1/9/2017 al 31/12/2017
Palena Lucia	100,00%	A	dall'1/1/2017 al 31/8/2017 e dal 1/9/2017 al 31/12/2017
Pontecorvo Raffaella	97,15%	A	dal 1/1/2017 al 28/2/2017 e dal 27/3/2017 al 31/12/2017
Roveto Aniello	98,46%	A	dal 1/1/2017 al 28/2/2017 e dal 15/3/2017 al 31/12/2017
Russo Roberto	99,15%	A	dall'1/1/2017 al 31/8/2017 e dal 1/9/2017 al 31/12/2017
Sabatelli Cosimo	95,72%	A	dal 1/1/2017 al 28/2/2017
Visco Gilardi Vladimiro	98,66%	A	dall'1/11/2017 al 31/12/2017
	MEDIA 97,37		

Personale dipendente non titolare di posizione organizzativa

Pur con un buon livello di differenziazione (143 valutazioni diverse su un totale di 475 valutazioni espresse), la distribuzione delle stesse all'interno delle fasce individuate dalla metodologia di valutazione è orientata verso l'alto.

FASCIA	Totale
A	339
B	117
C	20
Totale complessivo	476

Questa la distribuzione delle valutazioni nelle diverse categorie, sempre con esclusione dei titolari di PO:

	FASCE DI VALUTAZIONE			Totale complessivo
	A	B	C	
Categoria				
B/B3	97	26	10	133
C	138	81	9	228
D/D3	104	10	1	115
Totale complessivo	339	117	20	476

I dati sopra indicati corrispondono alle seguenti percentuali:

	fascia	fascia	fascia	TOTALE
	A	B	C	
categoria				
B/B3	20,38%	5,46%	2,10%	27,94%
C	28,99%	17,02%	1,89%	47,90%
D/D3	21,85%	2,10%	0,21%	24,16%
	fascia	fascia	fascia	
	A	B	C	
Totale % fascia sul totale	71,22%	24,58%	4,20%	

La media generale delle valutazioni si attesta a 96,06, di poco superiore a quello dello scorso anno (95,57).

3.3 Importi erogati

Per quanto riguarda le ricadute economica della valutazione, la gran parte delle risorse messe a disposizione per l'incentivazione è stata erogata al personale con le valutazioni più alte. Il sistema incentivante decentrato prevede infatti che, al netto delle decurtazioni dovute alle assenze, la cifra disponibile sia ridistribuita in rapporto a tutte le valutazioni e che quindi le valutazioni più alte acquisiscano la loro quota anche a scapito delle valutazioni più basse.

Questa la situazione, sempre al netto degli importi che saranno percepiti dai titolari di posizione organizzativa:

	CATEGORIA	CATEGORIA	CATEGORIA	
FASCIA	B/B3	C	D/D3	Totale
A	93.625,98	152.703,91	110.396,54	356.726,43
B	20.932,56	115.116,69	8.889,17	144.938,42
C	8.239,14	7.026,60	455,49	15.721,23
Totale complessivo	122.797,68	274.847,20	119.741,20	517.386,07

	CATEGORIA	CATEGORIA	CATEGORIA	
FASCIA	B/B3	C	D/D3	
A	18,10%	29,51%	21,34%	68,95%
B	4,05%	22,25%	1,72%	28,01%
C	1,59%	1,36%	0,09%	3,04%

	importo previsto	importo erogato	differenza
PRODUTTIVITA' Personale dei livelli (escluso PO)	530.865,54	517.386,07	- 13.479,47

4 Importi di retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa

PARTECIPANTI	totale retribuzione di risultato 2017
Anzaldi Maurizio	2.367,07
Bensi Silvia	2.582,26
Bruson Laura	2.151,90
Caminada Giuseppe	3.093,36
Cinquanta Paola	1.022,24
Cirinnà Paola	1.452,56
Crippa Fabio	3.120,25
Dal Piaz Barbara	2.259,49
Del Soldato Sonia	2.151,90
Di Siena Carlo	1.763,06
Fanizzi Francesco Michele	968,44
Fortunio Giulio Luigi	2.367,06
Gentile Giuseppina	193,67
Ghezzi Matteo	2.582,25
Lo Manto Giuseppe	537,98
Luci Stefania	645,58
Mainetti Massimiliano	537,98
Martire Alessandro	860,83
Mastromatteo Carmela	2.367,06
Migliorini Mario	2.582,25
Palena Lucia	2.582,25
Pontecorvo Raffaella	2.851,27
Roveto Aniello	1.345,03
Russo Roberto	2.582,25
Sabatelli Cosimo	430,38
Visco Gilardi Vladimiro	215,21

Importi previsti ed erogati

Totale Previsto per retribuzione di risultato PO	49.709,42	Importo effettivamente erogato	45.613,57
--	-----------	--------------------------------	-----------

5 Importi di retribuzione di risultato erogata ai dirigenti e al segretario

Di seguito la retribuzione di risultato da liquidare ai dirigenti e al segretario generale.

DIRIGENTE	Budget individuale iniziale	VALUTAZIONE finale	VALORE da erogare - distribuzione su valore punto	Differenza con budget iniziale
CARUSO Gianluca	32.381,06	94,65%	30.649,25	-1.731,81
CONTI Mario	28.390,47	93,95%	26.671,83	-1.718,64
FREGONI Luigi	34.403,58	93,07%	32.019,90	-2.383,68
LUCCHINI Marina	24.135,09	80,09%	19.329,62	-4.805,47
STEFANINI Eugenio	17.286,30	93,07%	16.088,60	-1.197,69
VERONESE Moreno	27.459,01	93,95%	25.796,76	-1.662,25
Totale budget	164.005,50		150.555,97	-13.499,53

Segretario generale	Budget individuale iniziale	VALUTAZIONE finale	Cifra effettivamente erogabile	DIFFERENZA CON BUDGET INIZIALE
D'Arrigo Antonio	10.965,62	94,37%	10.348,26	- 617,06

6 La valutazione della performance organizzativa dell'ente

Non sono stati individuati specifici "obiettivi di Ente" nel 2017 o indicatori, anche di *benchmarking*, che possano dare il valore della performance di Ente. Il Nucleo quindi si riserva, come già avvenuto negli scorsi anni, di non esprimere una valutazione in tal senso.

7 Trasparenza, anticorruzione e controlli interni

7.1 Piano anticorruzione – attività 2017

Il Piano di prevenzione della corruzione 2017 – 2019 del Comune di Cinisello Balsamo ha confermato l'impianto e le misure di prevenzione della corruzione recate dal previgente Piano, ed ha introdotto quei nuovi adempimenti che si rendevano necessari al fine di realizzare le "correzioni di rotta" indicate da Anac, nonché gli adeguamenti normativi discendenti dal D.lgs 97/2016.

In particolare, nel corso del 2017, in considerazione del nuovo assetto organizzativo derivante dall'adozione della nuova macrostruttura (Delibera G.C.193/2015), avviato nel 2016 e giunto a completamento con la Delibera G.C.134 del 15 giugno 2017, riprendendo le indicazioni operative impartite da Anac al paragrafo "6. Miglioramento del processo di gestione del rischio di corruzione" della determinazione 12/2015, **è stata avviata una rielaborazione completa di tutte le schede di analisi dei rischi corruttivi connessa ai processi gestiti**, utilizzando un modello di analisi condiviso con tutte le strutture. Il modello prevedeva l'analisi del processo e delle attività ad esso connesse, in considerazione del contesto interno ed esterno, l'adeguata rappresentazione dei rischi corruttivi sottesi a ciascun processo, nonché una riflessione attenta sull'adeguatezza delle misure per il trattamento dei singoli rischi corruttivi individuati. Le singole Unità Organizzative hanno provveduto, sotto la supervisione e il coordinamento della struttura di supporto al Responsabile Prevenzione Corruzione dell'Ente, ad avviare la rielaborazione dei propri documenti di analisi a partire da apposita scheda di analisi predisposta dalla struttura stessa.

Al fine di consentire la rilevazione omogenea, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo, da parte delle diverse strutture del livello di rischio e dei fattori ad esso connessi, si è resa necessaria un'attività di formazione specifica. Sono stati strutturati, oltre ai momenti di formazione obbligatoria dedicata al personale maggiormente esposto a rischio, incontri dedicati ai singoli settori propedeutici all'utilizzo della suddetta scheda di analisi, per un totale di n.22 incontri per complessive 51 ore a cui hanno preso parte non solo i Dirigenti, Responsabili di servizio e di Unità di Progetto, ma anche i Referenti della Prevenzione Corruzione deputati all'implementazione, alla verifica e alla restituzione degli elaborati al Responsabile Prevenzione Corruzione per un totale di 40 dipendenti coinvolti; detta attività di completa rielaborazione di tutte le schede di analisi dei rischi corruttivi, pur non essendo dettagliata nel Piano 2017– 2019, è stata avviata a partire da Luglio 2017 ed è prevista dal presente Piano al fine di pervenire all'assunzione formale, da parte di ciascuna struttura, di un documento recante l'analisi dei rischi corruttivi di tutti processi gestiti.

Il Piano 2017 – 2019 ha adottato quale proprio allegato un modello di **Patto di integrità negli affidamenti** da applicarsi nella stipulazione dei contratti pubblici. Le indicazioni operative a tal fine sono state trasmesse dal Responsabile Prevenzione Corruzione a tutti i Dirigenti e Responsabili di Servizio con nota del 6 marzo 2017, dettagliando le clausole da inserire negli atti di gara e nei contratti per gli appalti dell'Ente.

Il Piano 2017 – 2019 ha previsto in relazione all'esercizio del **diritto di accesso** (Accesso civico) l'adeguamento dell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" con tutte le informazioni necessarie ed in particolare le modalità attraverso cui esercitare il diritto di accesso. A tal proposito l'A.C. con atto di Giunta n. 57 del 23.02.2017 ha approvato gli indirizzi e i criteri per l'applicazione dell'accesso civico ai sensi del D.lgs. 33/2013 (decreto sulla trasparenza), articolo 5 commi 1) e 2), che stabiliscono in modo puntuale le modalità di accesso alla luce anche delle linee guida approvate da ANAC con la Determinazione n° 1309 del 28 dicembre del 2016.

Le indicazioni operative a tal fine sono state trasmesse dal Responsabile Prevenzione Corruzione a tutti i Dirigenti e Responsabili di Servizio con nota del 6 marzo 2017; a partire dal mese di ottobre 2017, inoltre, sono state approfondite e condivise con i Referenti della prevenzione, in appositi momenti formativi propedeutici alla strutturazione del processo di censimento, di trattamento delle richieste di accesso nonché della corretta tenuta e pubblicazione del "registro degli accessi".

Per quanto riguarda la **formazione del personale**, nel corso del 2017 è proseguita sia l'erogazione di una formazione di base al personale dipendente che l'aggiornamento al personale inserito su proposta di ciascun Dirigente nell'elenco di coloro i quali curano lo svolgimento di processi riconducibili alle aree a rischio corruttivo. Al 30/9/2017 è stata erogata la formazione a n. 200 dipendenti.

Dal mese di ottobre 2017 è stata somministrata dal Responsabile della Prevenzione- coadiuvato dall'Ufficio Controlli Interni- una formazione specifica finalizzata alla sensibilizzazione e all'incremento della percezione del rischio derivante dal diverso livello di esposizione e coinvolgimento nei processi.

Ai 9 momenti formativi così strutturati hanno preso parte 125 dipendenti.

Inoltre, il Piano in relazione alla **tutela del dipendente che segnala gli illeciti**, pur essendo già possibile la segnalazione diretta riservata con garanzia di anonimato, prevedeva la necessità di meglio strutturare e organizzare il processo di raccolta delle segnalazioni mediante canali riservati. A riguardo l'Ente nel corso del 2017 ha provveduto a dotarsi di apposito sistema informativo, aderendo ad apposita piattaforma in cloud per il "Whistleblowing" in grado di offrire a tutti i propri dipendenti uno strumento di trasparenza e di contrasto alla corruzione, garantendo a ciascuno la massima riservatezza. A partire dal mese di dicembre 2017 con propria circolare (Prot. 90485 del 1/12/2017) il Responsabile Prevenzione Corruzione ha provveduto a informare tutti dipendenti dello strumento messo a loro disposizione (mentre una formazione specifica verrà somministrata nei primi mesi del 2018).

Tra le altre misure previste dal Piano 2017 - 2019 c'era, e continua ad esserci, la volontà di mettere in atto azioni di **promozione della cultura della legalità e di attivazione del dibattito pubblico sul tema** con l'obiettivo di costruire un rapporto di fiducia con i cittadini, gli utenti e le imprese e nel contempo stimolarne il dialogo.

A tal fine si è tenuto nel mese di novembre 2017 un incontro pubblico prevalentemente dedicato ai giovani studenti del territorio, sperimentando-grazie anche ad una rappresentazione teatrale- un importante momento di confronto tra giovani e istituzioni dedicato alla riflessione sul significato e sull'impatto della "corruzione" nel quotidiano di amministratori, cittadini e-in particolare-studenti.

Il Piano, infine, confermava tutte le altre prescrizioni, ormai consolidate, riguardanti l'attuazione delle altre misure di prevenzione della corruzione già contemplate: l'applicazione e la vigilanza sull'applicazione del d.lgs. 39/2013, il presidio dell'applicazione del Codice di comportamento, l'applicazione dell'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 e delle specifiche misure previste in materia di Trasparenza e obblighi di pubblicazione, nonché l'attuazione di quanto previsto per le strutture classificate quali esposte a maggior rischio corruttivo, la selezione del personale e la rotazione del personale.

L'attuazione di tali misure da parte delle strutture, in base ai controlli svolti a campione dal Responsabile anticorruzione, e dalla struttura a suo supporto, è stata generalmente prestata in modo soddisfacente.

7.2 Trasparenza – attività 2017

L'Ente è complessivamente allineato con le previsioni di legge in materia, anche alla luce delle modifiche legislative introdotte nel corso del 2016 dal Dlgs. 97/2016, che ha profondamente modificato le disposizioni in materia di trasparenza contenute nel Dlgs. 33/2013, ed ha, tra l'altro, standardizzato la modalità di pubblicazione dei contenuti, indicando per ognuno di essi l'esatta posizione e denominazione all'interno dei siti istituzionali delle Pubbliche Amministrazioni.

Già dal 2016 un gruppo di lavoro è stato impegnato in un progetto di sviluppo e adeguamento della pagina "Amministrazione Trasparente" del sito del Comune, anche ad esecuzione delle recenti disposizioni normative. Il Nucleo di valutazione, a conclusione delle rilevazioni puntuali dallo stesso eseguite, ha certificato positivamente lo stato degli adempimenti al 31 marzo 2018, come risulta dalla attestazione prot. n. 29267/2018 del 12/04/2018 pubblicata sul sito.

Ai cittadini vengono garantite, tramite il sito comunale, la stragrande maggioranza delle informazioni che sono state indicate come caratterizzanti del buon livello di trasparenza, e in particolare quelle riferite agli uffici e ai loro titolari, ai servizi erogati ai cittadini e alle modalità di accesso agli stessi, ai dirigenti e alle posizioni organizzative e alle loro retribuzioni; ai contratti collettivi nazionali e decentrati, ai risultati delle valutazioni, e degli obiettivi raggiunti con il piano della performance e – con un forte sforzo organizzativo svolto tutto senza ricorso a professionalità esterne – anche i dati relativi agli acquisti e alle gare di appalto per lavori e forniture.

7.3 Controlli interni

Il vigente Regolamento dei controlli interni (ex art. 3, D.L. 174/2012, convertito con modificazioni nella legge 213/2012), all'articolo 3, commi 3 e 4 prevede il **controllo di regolarità amministrativa e contabile successivo** sotto la direzione del Segretario Generale.

Sono soggette al controllo le determinazioni di impegno di spesa, gli atti di accertamento di entrata, gli atti di liquidazione della spesa, i contratti e gli altri atti amministrativi, scelti secondo una selezione casuale. Le modalità di questo controllo sono illustrate nell'articolo 4 del citato Regolamento.

Per la realizzazione di questi controlli è istituito un gruppo di lavoro, composto da 12 tra funzionari e responsabili di vari servizi dell'ente, che analizza con scadenza trimestrale le diverse tipologie di atto amministrativo.

Nel 2017 sono stati esaminati oltre cento atti diversi ed non stata rilevata nessuna irregolarità. I quattro report trimestrali sono stati regolarmente pubblicati sul sito istituzionale tempestivamente.

Statistiche estratte dal referto alla Corte dei Conti:

1.6.a. numero di atti esaminati:	126
1.6.b. numero di irregolarità rilevate:	0
1.6.c. numero di irregolarità sanate:	0
1.6.d. numero di report adottati:	4
1.6.e. numero del personale impiegato nel controllo di regolarità:	12

7.4 Coinvolgimento degli stakeholders

7.4.1 Customer satisfaction

L'ente ha reso strutturale e diffuso l'uso delle indagini di *customer satisfaction*.

Il risultato medio si attesta al **86,60%**, cifra che conferma l'andamento degli anni scorsi, e che è espressione dello sforzo di servizi per mantenere alto il livello di prestazione pur a fronte di una diminuzione di risorse sia umane che finanziarie.

2012 = 87,84

2013 = 85,76

2014 = 88,27

2015 = 86,42

2016 = 87,42

2017 = 86,60

Il range delle valutazioni espresse dagli utenti e stakeholders interpellati va da un minimo di 73,05% ad un massimo di 100%.

Indagini di Customer Satisfaction - Grado di soddisfazione degli utenti dei servizi	
Area Coordinamento strategico programmazione e controllo	
Attività concorsuale pubblica	83,33%
Settore Servizi ai Cittadini	
stato civile	85,90%
Il punto in comune	86,56%
servizi cimiteriali	82,61%
Corpo di Polizia Locale	
"Sicurezza stradale: customer incontri c/o scuole superiori sensibilizzazione su omicidio stradale, alcool e droghe":	97,40%
"Sicurezza urbana: customer incontri c/o scuole secondarie e superiori sensibilizzazione su bullismo e violenza di genere".	80,40%
Settore Politiche culturali e dello sport	
servizi bibliotecari e culturali	88,70%
Settore Politiche sociali ed educative	
ristorazione scolastica (ob. 2017 S08 12) -	73,05%
asili nido	88,00%
media totale delle indagini di customer satisfaction	86,60%

Alcuni settori, maggiormente interessati dalla riorganizzazione derivante dalle modifiche di macrostruttura intervenute nel 2017, o dal cambio di direzione per il turn over dei dirigenti, hanno ritenuto opportuno rinviare l'indagine all'anno prossimo.

7.4.2 Giornata della trasparenza

Oltre alle indagini di customer è stata realizzata la "giornata della trasparenza", il 24 novembre 2017, quest'anno in edizione particolare, poiché si è concentrata sul tema della lotta alla corruzione.

E' stato organizzato uno spettacolo inerente il tema ed un dibattito, con i rappresentanti delle istituzioni e con la partecipazione ed il coinvolgimento degli studenti delle scuole medie superiori. La partecipazione è stata molto sentita sia in termini di numeri che di coinvolgimento attivo dei presenti.

La giornata è stata aperta a tutti i cittadini, ed ha visto la presenza di oltre duecento persone.

8 Il benessere organizzativo

8.1 Sportello di ascolto

Nel nostro Ente è attivo da diversi anni uno sportello di ascolto, gestito dalla funzionaria di ruolo di questo Ente che è anche psicologa del lavoro e psicoterapeuta, con lo scopo di aiutare i dipendenti ad affrontare particolari momenti professionali o personali, che in qualche modo abbiano un impatto sull'ambito lavorativo, e viceversa. Vengono incontrati i lavoratori e le lavoratrici che lo richiedono in una o più occasioni, sia per sostenere nell'immediato la persona che richiede un aiuto sia per individuare eventuali percorsi di riflessione professionali o individuali che la persona potrà svolgere al di fuori del contesto lavorativo.

8.2 Lavoro agile

Si è creato un gruppo di lavoro per l'implementazione del nuovo istituto di gestione del rapporto di lavoro, detto "lavoro agile.

Il gruppo si è occupato dei diversi aspetti riguardanti l'attivazione del lavoro agile:

- sicurezza dei lavoratori,
- formazione specifica in materia di sicurezza,
- modalità di monitoraggio e controllo del lavoro agile,
- modalità di "giustificazione" del lavoro agile,
- indicazioni da parte dei dirigenti sulla possibilità di effettuare il lavoro agile,
- inserimento nella programmazione di obiettivi riferiti al lavoro agile.

Il gruppo a fine 2017 ha prodotto la bozza di un protocollo d'intesa da sottoporre al gruppo dirigente, prima, e alle parti negoziali poi, per l'avvio della sperimentazione, nei termini delle prescrizioni della legge.