



Cinisello Balsamo

Allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. 157 del 06/07/2017

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2016

## RELAZIONE PERFORMANCE

ANNO 2016

Indice

Premessa .....	3
1 Modifiche al sistema di programmazione .....	4
2 I risultati del piano della performance 2016.....	7
2.1 Piano di razionalizzazione.....	7
3 Il sistema di valutazione .....	10
3.1 L'utilizzo del sistema di valutazione nel 2016 per la dirigenza.....	10
3.2 L'utilizzo del sistema di valutazione nel 2016 - personale dei livelli.....	11
3.3 Importi per fascia.....	12
4 La valutazione della performance organizzativa dell'ente.....	13
5 Trasparenza e controlli interni .....	13
5.1 Controlli interni .....	14
6 Coinvolgimento degli stakeholders .....	14

## Premessa

Il 2016 ha visto il collocamento a riposo di tre dei sei dirigenti di ruolo presenti, i quali hanno lasciato il servizio attivo già alcuni mesi prima della data effettiva del loro pensionamento per il previsto periodo di congedo ordinario.

Com'è facile immaginare, questo cambiamento ha avuto un impatto molto importante sull'organizzazione dell'ente, sia in termini di sforzo chiesto al resto del gruppo dei dirigenti nel farsi carico delle strutture rimaste senza direzione, in attesa che si concludessero le procedure selettive indette per la loro sostituzione, sia per gli uffici stessi che hanno affrontato più di un cambio di direzione in pochi mesi.

I dirigenti che hanno sostituito i colleghi in via di pensionamento hanno dovuto affrontare anche tematiche molto complesse, con una disponibilità piena, garantendo la buona funzionalità delle strutture e portando a compimento gli impegni dell'Amministrazione senza soluzione di continuità.

Anche il personale non dirigenziale ha mostrato capacità e professionalità che hanno consentito di affrontare il delicato momento di turn over in maniera efficace e senza particolari problemi organizzativi.

Si segnala inoltre come la piena applicazione della contabilità armonizzata sia coincisa con l'avvio della nuova procedura informativa di gestione, che si è dovuto sostituire all'ultimo momento poiché la precedente software house è venuta meno al proprio impegno contrattuale improvvisamente. Il momento è stato delicato e ha comportato un enorme impegno da parte della struttura che presiede al controllo degli aspetti economico finanziari dell'ente.

In termini di performance si è ulteriormente distinto tra 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.

Questo ha consentito maggior tempestività e precisione nella programmazione e controllo su obiettivi e risultati, mantenendo sempre il sistema a cascata che dal piano di mandato ha portato all'individuazione degli obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione (DUP), degli obiettivi operativi e – da lì – agli obiettivi di PEG che ne sono declinazione gestionale, pur mantenendo un forte raccordo con i livelli alti della programmazione.

## 1 Modifiche al sistema di programmazione

Come si diceva in premessa, nel 2015 è stato avviato un percorso di modifica del sistema di programmazione, che è proseguito nel 2016 e si prevede di completare nel 2017, al fine di addivenire ad una revisione complessiva del PEG.

Il risultato che si è inteso conseguire nel 2016, a partire dal lavoro già realizzato nel 2015, 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 trattato di rendere 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)

Tale modello consente 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.

Nel lavoro avviato nel 2015 e proseguito nel 2016, una nota qualitativa, che si ritiene di rilievo, è stata la grandissima condivisione delle fasi di elaborazione e di scelta degli obiettivi che hanno previsto il coinvolgimento di tutti gli attori: amministratori, dirigenti, responsabili e Nucleo di Valutazione.

Si è creato un gruppo di lavoro con la funzione di facilitare e coordinare il lavoro di ciascun Centro di Responsabilità. Ciò ha consentito, nonostante il tempo limitato e l'assenza di supporti informatici, di produrre nel 2015 un primo documento che già presentava alcune caratteristiche auspicate in termini di maggior definizione degli obiettivi e della distinzione tra obiettivi strategici e gestionali.

Come si ricorderà, nell'anno 2015 è stato chiesto ai Dirigenti di riformulare:

1) gli obiettivi gestionali (PEG) in osservanza delle 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.

2) gli indicatori quali strumenti di misurazione del risultato atteso, in particolare:

- tipologie di risultato (output-outcome)
- profili di risultato (equità, qualità, efficienza)

Nel 2015, In assenza di un software gestionale della programmazione, e avendo scelto di dismettere la procedura informatica allora in utilizzo "Prometeo", l'impostazione del lavoro e la predisposizione del Peg era avvenuta utilizzando fogli di calcolo e di testo. Successivamente, la Giunta aveva integrato il PEG approvando le "schede processo" estratte dalla procedura in dismissione "Prometeo", strumenti prevalentemente orientati ad evidenziare le attività gestionali prettamente "ordinarie", ma utili al monitoraggio delle attività dei settori e alla valutazione dei dipendenti da parte dei Dirigenti responsabili del Centri di Responsabilità.

L'anno 2016 ha visto il completamento del lavoro di revisione degli strumenti di programmazione gestionale (PEG e Piano della Performance) che sono stati rivisitati anche conseguentemente all'applicazione del Principio contabile applicato alla programmazione (all. 4/1 D.lgs 118/2011) che disciplina la programmazione e che ha introdotto il Documento Unico di Programmazione quale documento "a capo" di tutto il processo programmatorio, discendente direttamente dal Programma di Mandato del Sindaco.

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 2016 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

A completamento di questo lavoro si è definito:

- il PEG 2016, che ai sensi dell'art. 169 del Tuel deve essere deliberato entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione ed individua gli obiettivi della gestione, affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.
- Il PIANO DELLA PERFORMANCE 2016 che ai sensi dell'art. 10 dlgs 150/2009 deve individuare, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e deve definire, con riferimento agli obiettivi, finali ed intermedi, ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, e gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

Sulla base del DUP e del Bilancio approvati il 31 maggio 2016 con atti consiliari nn. 31 e 32, il 23 giugno 2016 la Giunta Comunale, con atto n. 123 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2016 riferito al triennio 2016-2018.

La predisposizione del PEG 2016 è avvenuta ancora una volta extra-procedura, utilizzando fogli di calcolo e di testo, infatti la procedura gestionale della programmazione (Infor), nel frattempo acquisita dall'Ente, era ancora in fase di attivazione.

I dati e le informazioni presenti nel PEG sono stati "caricati" in procedura solo in un secondo momento.

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 2016-2018,
- 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,

Sono inoltre riportate, organizzate per Centro di Responsabilità responsabile degli impegni e degli accertamenti:

- le dotazioni finanziarie, espresse in capitoli, relative agli esercizi 2016-2018
- per l'esercizio 2016 le dotazioni di cassa previsionali e attuali, come risultanti dopo la variazione approvata il 16 giugno c.a. con GC n. 111,
- i residui derivanti dalle precedenti gestioni.

La nuova metodologia applicata al sistema di programmazione dell'Ente ha già 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 (Infor) prevista per il 2017, si auspica che contribuirà al consolidamento del processo iniziato in questi anni, anche grazie alla semplificazione dei procedimenti e alla disponibilità di dati ed informazioni, che potranno essere utilizzati dai 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 PEG 2016 organicamente integrato al PIANO DELLA PERFORMANCE restano ancora alcuni elementi di criticità, sui quali si orienterà il lavoro nel prossimo anno:

- l'elevato numero di obiettivi gestionali (circa 300) che non sempre possono qualificarsi correttamente come "obiettivi" ma piuttosto come "attività" in carico ai settori,
- la misurazione dei risultati, infatti la prevalenza degli indicatori proposti nel PEG si configurano come misuratori di attività piuttosto che di risultato.

Il Nucleo di valutazione, in occasione dell'analisi dei report 2016 ha potuto apprezzare una maggiore chiarezza dei report di rendicontazione in grado di fornire maggiori informazioni rispetto al collegamento con il piano strategico dell'ente, pur invitando i dirigenti a spostare l'attenzione maggiormente sugli aspetti di *outcome* degli obiettivi programmati.

## 2 I risultati del piano della performance 2016

Anche il 2016 si è caratterizzato da risultati molto buoni. Uno dei motivi che consentono una valutazione alta dei risultati è senz'altro legato alla scelta degli indicatori che, come si diceva, sono ancora in maggioranza relativi alle fasi attuative, dando meno possibilità di apprezzare il valore aggiunto e qualitativo del raggiungimento stesso. Allo stesso tempo il sistema di programmazione ancora fa fatica a dare il giusto rilievo a quelle attività collegate ad obiettivi strategici particolarmente complessi e trasversali per la difficoltà intrinseca di individuare indicatori chiari e allo stesso tempo significativi, specie se le attività sono collegate ad azioni con connotazioni politiche particolarmente rilevanti.

Il grado di raggiungimento medio degli obiettivi, calcolato su tutti gli obiettivi inseriti nel piano della performance e validati dal Nucleo è stato di **97,24%**.

A questo proposito si precisa che il Nucleo, in sede di certificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi (vedasi atto prot. n. 35608/2017 del 08/05/2017) 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.

Il dato medio percentuale non si discosta di molto da quello dell'anno precedente (96,92%), fatto salvo che il Nucleo ha operato una selezione degli obiettivi da validare ai fini della performance, riducendoli dai 330 presenti nel PEG a 201 effettivamente collegati alla premialità, scegliendo quelli che erano maggiormente aderenti agli obiettivi strategici e del piano di mandato, mentre l'anno precedente 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.

Per il dettaglio dei risultati di ciascun obiettivo strategico/gestionale e di processo si vedano le schede allegate.

### 2.1 Piano di razionalizzazione

L'Ente ha adottato, con deliberazione n. 51 del 31/3/2016 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 2016 riguardano 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.

Altre azioni di razionalizzazione sono contenute nel PEG come integrato con il Piano della Performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del 23/6/2016.

Queste fanno riferimento all'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, prevede che gli Enti possano adottare piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, riordino e ristrutturazione amministrativa, semplificazione e digitalizzazione, riduzione dei costi della politica e di funzionamento, e che gli effettivi risparmi realizzati *possono essere utilizzati annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.*

Gli ambiti interessati alle azioni di razionalizzazione evidenziate sono i seguenti:

- 1) Spese di personale;
- 2) Spese di funzionamento (costi della corrispondenza, spese legali, miglioramento entrate da ristorazione scolastica);
- 3) Riduzione dei consumi (riscaldamento, illuminazione);
- 4) Gestione del patrimonio (assegnazione spazi e spese di gestione);
- 5) Spese per la politica (manifestazioni istituzionali).

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.

Si riassumono nella tabella seguente i risparmi conseguiti con le azioni relative ai piani di razionalizzazione 2016-2018 che sono successivamente dettagliati nei report a seguire:

#### Obiettivi ex deliberazione di GC n. 51 del 31/3/2016 ex art.2 commi 594 e seguenti legge 244/2007

Obiettivi	spesa/entrata anno 2015	spesa / entrata realizzata 2016	differenza con anno precedente	Cifra utilizzabile per il fondo 50%
<b>risparmi su gestione strumentazione informatica</b>				
Spese per informatizzazione (hardware, software, manutenzione)	557.888,92	545.860,23	-12.028,69	6.014,35
<b>Risparmi da informatizzazione</b>			<b>-12.028,69</b>	<b>6.014,35</b>
<b>Telefonia fissa e mobile</b>				
spese per telefonia fissa	90.118,13	80.327,29	-9.790,84	4.895,42
spese per telefonia mobile	42.047,42	34.055,91	-7.991,51	3.995,76
<b>risparmi su telefonia fissa e mobile</b>			<b>-17.782,35</b>	<b>8.891,18</b>
PERIFERICHE DI STAMPA, FOTOCOPIATRICI MULTIFUNZIONE E FAX				
minori spese grazie all'installazione di fotocopiatrici multifunzionale	31.580,00	29.118,43	-2.461,57	1.230,79
spese per materiale consumabile per fax (carta toner)	11.806,89	9.963,34	-1.843,55	921,78
<b>risparmi da stampanti e fax</b>			<b>-4.305,12</b>	<b>2.152,56</b>
AUTOVETTURE DI SERVIZIO				
Spese gestione mezzi soggetti a vincolo di legge	8.539,02	6.270,65	-2.268,37	1.134,19
Spese manutenzione mezzi non soggetti a vincolo	31.498,85	24.258,80	-7.240,05	3.620,03
<b>Risparmi da parco automezzi</b>	<b>31.498,85</b>	<b>24.258,80</b>	<b>-9.508,42</b>	<b>4.754,21</b>
BENI IMMOBILI AD USO ABITATIVO O DI SERVIZIO, CON ESCLUSIONE DEI BENI INFRASTRUTTURALI.				
monitoraggio costante della morosità, tenendo conto delle delicate situazioni di morosità incolpevole. MAGGIORI ENTRATE	<b>51.674,49</b>	<b>134.729,35</b>	83.054,86	41.527,43
<b>Maggiori entrate da recupero morosità</b>	<b>51.674,49</b>	<b>134.729,35</b>	<b>83.054,86</b>	<b>41.527,43</b>
			<b>126.679,44</b>	<b>63.339,72</b>

Obiettivi di razionalizzazione inseriti nel PEG, ai sensi dell'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	spesa/entrata anno 2015	spesa / entrata realizzata 2016	differenza con anno precedente	Cifra utilizzabile per il fondo 50%
OBIETTIVO DI PEG - 2016_S06_09 - Settore Gestione Risorse Garantire il monitoraggio della spesa di personale, supportare l'ente nel rispetto dei limiti di legge alla stessa, e partecipare alla realizzazione dei piani di razionalizzazione	19.637.288,53	19.192.934,28	-444.354,25	222.177,13
OBIETTIVO DI PEG 2016_S06_02 Gestione della posta dell'Ente attraverso una riorganizzazione del servizio finalizzato allo snellimento delle procedure della spedizione della corrispondenza e alla diminuzione delle spese.	343.712,29	205.165,91	-138.546,38	69.273,19
OBIETTIVO DI PEG 2016_S04_07 Settore Servizi al Territorio - Garantire, attraverso attività amministrative a supporto e coordinamento delle U.O.C del Settore Gestione del Territorio, una razionalizzazione degli interventi e delle spese garantendo, nel contempo un'ottimizzazione delle azioni poste in essere e relativi risultati.	135.164,04	98.127,76	-37.036,28	18.518,14
OBIETTIVO DI PEG 2016_S08_33 - GESTIONE CENTRALI TERMICHE: a) Ridurre i consumi attraverso una manutenzione costante e programmata delle centrali termiche. b) Sostituzioni di 4 generatori di calore con modelli a condensazione, separazione dei circuiti di riscaldamento di 5 segreterie scolastiche mediante pompe di calore, revamping globale PLC. c) Si prevede con gli interventi sopra riportati una riduzione del fabbisogno di energia primaria del 6,00 % .	978.489,95	882.731,38	-95.758,57	47.879,29
OBIETTIVO DI PEG 2016_S10_06 - Garantire la gestione del cerimoniale e la rappresentanza istituzionale. Garantire l'attuazione del programma delle manifestazioni istituzionali e di eventi di particolare rilevanza. Ottimizzare le spese di realizzazione delle manifestazioni.	14.677,31	12.303,22	-2.374,09	1.187,05
OBIETTIVO DI PEG 2016_S08_08 - GESTIONE E FUNZIONAMENTO DEL PATRIMONIO: Valorizzare, ottimizzare e razionalizzare la gestione del patrimonio dell'ente (mq. 25.101,96) e contestuale riduzione delle spese di funzionamento e riduzione dei consumi, mediante l'assegnazione in locazione/concessione di almeno il 30% degli spazi liberi di proprietà comunale. Totale mq. 2.334,95 di immobili liberi da assegnare	365.095,95	340.294,61	-24.801,34	12.400,67
OBIETTIVO DI PEG - 2016_S08_59 - ILLUMINAZIONE PUBBLICA: Completamento del piano di illuminazione pubblica mediante acquisizione pali Enel Sole e gestione delle manutenzioni ordinarie e straordinarie ed interventi di efficientamento energetico previsti nella Convenzione Consip	582.348,68	567.798,39	-14.550,29	7.275,15
OBIETTIVO DI PEG 2016_S09_04 Assistenza e consulenza giuridica all'interno dell'Ente anche mediante la redazione di pareri.	21.238,00	60.715,85	<b>+ 39.477,85</b>	<b>-19.738,93</b>
		<b>TOTALE MINORI SPESE EX LEGGE 111/2011</b>	-717.943,35	358.971,68
OBIETTIVO DI PEG 2016_S08_06 - Rinnovo e nuovi atti di assegnazione di spazi/suoli comunali da locare e concedere in uso facenti parte del patrimonio disponibile/indisponibile, a privati e/o associazioni: * n. 23 spazi/locali/immobili - immobili locati a PRIVATI: bar Villa Forno, Pesa pubblica, Bar ristorante Villa Ghirlanda Silva, Via L. Da Vinci, Via Monte Ortigara; - immobili concessi in uso ad ASSOCIAZIONI: Via Pirandello, Laboratorio Via da Giussano, n. 2 locali Via Casati 6, Via Dante	87.754,57	96.627,71	8.873,14	4.436,57

Trieste, Via Volontari del Sangue, porzione Via Luini 16, retro Via da Giussano, Via Guicciardini, Via Alberti 11, AVIS, CAI, AMIS, VINCENZIANE, AIDO, ANPI, chiosco fiori Euroflora, chiosco fiori Borella); * n. 13 concessioni suolo pubblico (n. 7 edicole, n. 1 distributore Via Togliatti, area Via Brodolini, porzione Parco Ariosto, porzione Villa Ghirlanda-Chalet, n. 2 terreni Via Modigliani)				
OBIETTIVO DI PEG 2016_S03_37 - Mantenere gli elevati livelli di efficienza del servizio di ristorazione scolastica : <b>migliorare la capacità di riscossione</b>	1.805.624,18	1.889.905,75	84.281,57	42.140,79
		<b>TOTALE MAGGIORI ENTRATE EX LEGGE 111/2011</b>	<b>93.154,71</b>	46.577,36
		<b>TOTALE BENEFICI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE ex legge 111/2011</b>	<b>811.098,06</b>	405.549,03

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 a circa il 30% 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, cifra che è al di sotto del limite massimo fissato al 50.

La certificazione è ancora in itinere.

### 3 Il sistema di valutazione

#### 3.1 L'utilizzo del sistema di valutazione nel 2016 per la dirigenza

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 condiviso con i dirigenti il proprio apprezzamento, inteso a riconoscere adeguatamente l'impegno profuso dai dirigenti che sono stati collocati a riposo nel 2016, confermando e in qualche caso migliorando il punteggio finale di valutazione.

Per i restanti dirigenti, il Nucleo ha inteso valorizzare, anche con un cambiamento di fascia di valutazione, la disponibilità dimostrata nel sostituire i colleghi in settori anche molto diversi dal proprio campo di intervento e dalle competenze tecniche possedute, dimostrando in generale buone capacità manageriali. Il Nucleo ha apprezzato la loro azione che ha consentito un'efficace conduzione dei settori affidati in via temporanea, garantendone la piena funzionalità anche in occasione di momenti organizzativamente e tecnicamente delicati o complessi.

La cifra di valutazione finale è stata in generale confermativa o migliorativa della valutazione precedente. In particolare è stata più alta la valutazione dei comportamenti organizzativi.

La valutazione delle prestazioni dirigenziali relative all'anno 2016 proposta dal Nucleo e fatta propria dal Sindaco è la seguente:

Settore		2016	FASCIA
Segretario	D'Arrigo Antonio	93,76%	B
Capo Area	Caruso Gianluca	93,70%	B
Servizi Sociali ed Educativi	Conti Mario	90,70%	B
Servizi al Territorio	Faraci Giuseppe	87,98%	C
Ecologia e Attività Produttive	Lucchini Marina	77,79%	D
Lavori Pubblici e Patrimonio	Papi Mauro	86,67%	C
Gestione Risorse	Polenghi Stefano	87,57%	C
Servizi ai Cittadini	Veronese Moreno	90,80%	B

### 3.2 L'utilizzo del sistema di valutazione nel 2016 - personale dei livelli

Il sistema applicato per la prima volta nel 2012 è stato sottoposto ad una revisione, come per altro previsto dalla stessa metodologia nel 2014.

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

Dopo 5 anni di applicazione si è comunque rilevato che il sistema, pur apprezzabile per precisione e ampiezza di item di valutazione, è molto complesso. Potrà essere utile una riflessione circa l'opportunità, anche in vista del riordino del lavoro pubblico in procinto di essere applicato dalla riforma Madia, di semplificare il sistema di valutazione.

Si forniscono alcuni dati statistici dai quali si rileva quanto sopra detto, tenendo presente che al momento non sono state ancora completate le valutazioni dei titolari di posizione organizzativa. Le statistiche che seguono sono al netto di dette informazioni.

Pur con un buon livello di differenziazione (117 valutazioni diverse su un totale di 479 valutazioni espresse), la distribuzione delle stesse all'interno delle fasce individuate dalla metodologia di valutazione è orientata verso l'alto.

FASCIA	Totale
A	315
B	144
C	20
Totale complessivo	479

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	93	34	16	143
C	130	93	4	227
D/D3	92	17		110
Totale complessivo	315	144	20	479

I dati sopra indicati corrispondono alle seguenti percentuali:

	fascia	fascia	fascia	TOTALE
	A	B	C	
categoria				
B/B3	29,52%	23,61%	80,00%	29,85%
C	41,27%	64,58%	20,00%	47,39%
D/D3	29,21%	11,81%		22,76%
	fascia	fascia	fascia	
	A	B	C	
Totale % fascia sul totale	65,76%	30,06%	4,18%	

La media generale delle valutazioni si attesta a 95,57, di poco superiore a quella dello scorso anno (94,84).

Anche per la media di valutazione per settore non si registra uno scostamento significativo rispetto allo scorso anno.

La differenza nelle medie di valutazione espresse dai responsabili dei diversi settori riguarda più la tipologia di personale inserito che una sensibile differenza interpretativa e applicativa della metodologia di valutazione.

Media di % VALUTAZIONE INDIVIDUALE		
Settore	Totale media 2015	Totale media 2016
1 – Settore Servizi ai Cittadini	93,46	95,23
2 – Settore Servizi al Territorio	93,47	92,92
3 – Settore Gestione Risorse	95,97	96,89
4 – Polizia Locale e Protezione Civile	94,87	95,53
5 – Settore Lavori Pubblici e patrimonio	94,51	95,74
6 – Settore Affari Generali	95,25	96,91
7 Staff del Sindaco e della Giunta	96,81	97,38
1.2 Settore Servizi Sociali ed Educativi	94,74	94,68
2.2 – Settore Ecologia e attività produttive	97,70	98,91
A0 – Settore Organizzazione e Controllo	97,09	97,38

Si ricorda che le medie sopra riportate non comprendono le valutazioni dei titolari di posizione organizzativa.

### 3.3 Importi per fascia

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	76.408,85	125.536,15	88.126,84	290.071,84
B	24.232,99	71.560,18	14.324,26	110.117,43
C	8.543,13	2.995,66		11.538,79
Totale complessivo	109.184,97	200.091,99	102.451,10	411.728,06

	CATEGORIA	CATEGORIA	CATEGORIA	
FASCIA	B/B3	C	D/D3	
A	69,981%	62,739%	86,018%	70,452%
B	22,194%	35,764%	13,982%	26,75%
C	7,824%	1,497%		2,80%

IMPORTO 2016	importo previsto	importo erogato	differenza
PRODUTTIVITA' Personale dei livelli (escluso PO)	474.648,21	411.233,11	- 63.415,10

#### 4 La valutazione della performance organizzativa dell'ente

Non sono stati individuati specifici "obiettivi di Ente" nel 2016 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.

#### 5 Trasparenza e controlli interni

Il Programma, che prosegue e aggiorna quello adottato, prevede specifiche azioni per aumentare il livello di trasparenza dell'Ente e facilitare l'accesso degli utenti ai servizi, per conseguire il completo assolvimento degli obblighi in materia e per coinvolgere nella vita amministrativa del Comune cittadini e stakeholders.

In questa sede ci preme sottolineare come l'Ente sia 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. Come è possibile verificare attraverso il motore di ricerca "La Bussola della Trasparenza" (<http://bussola.magellanopa.it>), strumento messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio - Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, il nostro Ente dimostra avere i requisiti di trasparenza richiesti.

Nel corso del 2016 un gruppo di lavoro è stato impegnato in un progetto di sviluppo ed adeguamento della pagina "Amministrazione Trasparente" del sito del Comune, anche ad esecuzione delle recenti disposizioni normative. Nonostante alcuni punti ed aspetti siano ancora da implementare, i risultati ottenuti in termini di maggiore trasparenza ed accessibilità da parte dei cittadini sono stati positivi. Il Nucleo di valutazione, a conclusione delle rilevazioni puntuali dallo stesso eseguite, ha certificato positivamente lo stato degli adempimenti al 31 Marzo 2017, come risulta dalla attestazione del 7 Aprile 2017 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.

## 5.1 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 2016 sono stati esaminati oltre cento atti diversi ed è stata rilevata, e sanata, un'unica 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:	116
1.6.b. numero di irregolarità rilevate:	1
1.6.c. numero di irregolarità sanate:	1
1.6.d. numero di report adottati:	4
1.6.e. numero del personale impiegato nel controllo di regolarità:	12

## 6 Coinvolgimento degli stakeholders

Per quanto riguarda il coinvolgimento di cittadini e *stakeholders* l'ente ha reso strutturale e diffuso l'uso delle indagini di *customer satisfaction*.

Il risultato medio si attesta al **87,42%**, 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

Il range delle valutazioni espresse dagli utenti e stakeholders interpellati va da un minimo di 71,15% ad un massimo di 100%.

## 7 Il benessere organizzativo

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 vice versa. 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.

Inoltre è stato organizzativo un ciclo di incontri di counselling all'intero Corpo della Polizia Locale, a supporto delle relazioni professionali da mettere in gioco in occasione di una complessiva revisione organizzativa del Corpo stesso. Il percorso di discussione e riflessione è stato seguito dalla psicologa insieme al comandante della Polizia Locale ed è durato diversi mesi con incontri ad intervalli regolari ed ha avuto riscontri positivi sia da parte degli addetti che dei responsabili dei diversi servizi del corpo di Polizia Locale.

Si è inoltre realizzato un ampio percorso di supporto, sia di tipo relazionale che tecnico amministrativo, sempre con il coordinamento della psicologa, rivolto ad un gruppo di colleghe che hanno lasciato il precedente profilo socioculturale, abbandonando l'attività di educatrici dei nidi, per dedicarsi ad attività amministrative, con il conseguente cambio di profilo. Si è potuto riscontrare come tale supporto, che ha preparato ed accompagnato le colleghe per i primi tre mesi di nuova attività, sia stato utilissimo per favorire un migliore e più rapido inserimento delle colleghe nel nuovo ruolo professionale.

Nell'ambito delle pari opportunità si è promosso un calendario di incontri gestito dall'Associazione Parks Liberi e Uguali sulle politiche inclusive, in particolare delle persone LGBT e in generale contro ogni forma di discriminazione. Gli incontri sono stati sia di carattere generale che specificatamente rivolti a gruppi di lavoratori: 1) responsabili 2) personale della Polizia locale 3) personale addetto agli sportelli 4) tutti gli interessati.