

**ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE
GIUNTA COMUNALE N. 22 DEL 13-03-2015**

COMUNE DI GOLASECCA
PROVINCIA DI VARESE



**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ESERCIZIO 2014**

(ai sensi dell' art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs 150/2009)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2014

PREMESSA

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il Comune di Golasecca, a decorrere dall'anno 2014, si trova impegnato per la prima volta a redigere questo nuovo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta la delibera n. 5/2012 della CIVIT che definisce le Linee guida ai sensi dell'art 13, comma 6 lettera b) del D. Lgs. 150/2000.

Al pari del Piano sulla Performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto.

E' importante ricordare che, anche per i Comuni, ha trovato generale applicazione la normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, adeguando i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria.

In particolare l'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 ha definito il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- . definizione ed assegnazione degli obiettivi,
- . collegamento tra obiettivi e risorse,
- . monitoraggio in corso di esercizio,
- . misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
- . utilizzo dei sistemi premianti
- . rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi e lo strumento è costituito dalla presente relazione.

In occasione dell'approvazione del Piano triennale degli obiettivi e della Performance 2014-2016, la Giunta nel corso dei vari periodi amministrativi ha assegnato ai settori in cui l'Ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il bilancio di previsione, la relazione previsionale e programmatica e gli indirizzi programmatici della Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente.

Il Comune di Golasecca, in osservanza dei canoni di legge, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

1. Delibera di Giunta Comunale n. 128 del 12-12-2011 avente ad oggetto l'approvazione del nuovo Regolamento contenente anche la nuova disciplina del sistema della performance e relativa metodologia di misurazione con decorrenza di applicazione della normativa dall'esercizio 2012, per le valutazioni del 2013, con la motivazione addotta dalla Giunta Comunale che la procedura seguita per l'assegnazione degli obiettivi e l'approvazione del Piano della performance rispettava i principi sanciti dal D.Lgs. n. 150/09.

2. Assegnazione degli obiettivi per il 2014 ai Responsabili di Settore con delibera della Giunta Comunale n. 45 del 5-5-2014 di approvazione del Piano Triennale degli obiettivi e della performance 2014-2016.
3. Deliberazione della Giunta Comunale n° 47 del 5-5-2014 di approvazione delle direttive alla Delegazione Trattante di parte Pubblica ai fini della definizione dell'accordo sul nuovo Contratto Decentrato Integrativo poi sottoscritto in via definitiva in data 29-08-2014.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2014 ed i risultati ottenuti, portando per la prima volta a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs.150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione del Nucleo di valutazione.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2014, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- a) Programmi e obiettivi per l'anno 2014
- b) Organizzazione interna dell'ente
- c) I risultati raggiunti
- d) Il sistema di valutazione, verifica finale obiettivi 2014 del Piano della Performance e premialità.

PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2014

Il Comune di Golasecca definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici dei Servizi in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'Ente, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso. Gli obiettivi si dividono in strategici e operativi o di mantenimento.

- 1) Obiettivi Strategici di miglioramento della qualità dei servizi o degli interventi:** finalizzati all'attuazione del programma amministrativo del Sindaco, all'attivazione di un nuovo servizio o al miglioramento della qualità di quelli già in essere; essi si sostanziano nei risultati che l'amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività dell'ente; In relazione alla complessità del raggiungimento dell'obiettivo a ciascuno di essi l'amministrazione attribuisce un peso nella scala da 1 a 100 del quale si terrà conto nella fase di misurazione e valutazione della performance individuale del personale apicale (valutazione del rendimento) coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo. Sono assegnati annualmente 2 obiettivi per ciascun Servizio.
- 2) Obiettivi gestionali o di mantenimento:** finalizzati a migliorare e a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi settori, stabiliti in pieno accordo con i responsabili delle Posizioni Organizzative. Di tali obiettivi si terrà conto nella fase di misurazione e valutazione della performance individuale sia del personale apicale (limitatamente al comportamento) che di quello dallo stesso coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo posto.

Ogni obiettivo è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane (evidenziate nella dotazione organica e nel piano delle assunzioni), finanziarie assegnate con PRO e strumentali assegnate ad ogni Centro di responsabilità.

La struttura del Piano è articolata in SCHEDE, una per ciascun Centro di Responsabilità coincidente con i 6 Settori operativi in cui si articola la macrostruttura del Comune di Golasecca.

Essi sono diretti da personale inquadrato nella categoria D (esclusi i Servizi ricoperti da Amministratori ai sensi dell'art. 53 delle Legge n. 388/2000) e destinatario di Posizione organizzativa con funzioni dirigenziali come segue:

DENOMINAZIONE DEI SETTORI	POSIZIONE ORGANIZZATIVA
AMMINISTRATIVO-TRIBUTI	LUIGIA BORGHI
FINANZIARIO-PERSONALE	ROBERTO PANZA
LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE	MARIA MADDALENA REGGIO
EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA	UMBERTO ANDOLFATO
SERVIZI SOCIALI	RAFFAELLA FILIPPINI
POLIZIA LOCALE	MARIA MADDALENA REGGIO

Si precisa che l'Ufficio di Polizia Locale, sotto il profilo organizzativo, non appartiene ad alcuna delle strutture (Servizi) in cui è diviso l'Ente. Tuttavia all'Ufficio di Polizia Locale sono assegnati obiettivi operativi che concorrono al conseguimento della Performance organizzativa del Comune.

ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE

Il Comune opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2014 (compresi i responsabili):

Dipendenti in servizio:

Tempo indeterminato	14 (di cui 11 a tempo pieno e 3 tempo parziale)
Totale dipendenti in servizio	14

Il Comune ha attive inoltre le seguenti gestioni in forma associata di uffici/servizi/macrofunkzioni:

- 1) gestione associata del Servizio di Ragioneria con il Comune di Coquio-Trevisago;
- 2) gestione associata della Funzione del SUAP con il Comune di Somma Lombardo (VA);
- 3) gestione associata della Funzione Catasto con il Comune di Mornago (VA);
- 4) gestione associata del Servizio Sociale con il Comune di Arsago Seprio (VA).
- 5) gestione associata del Servizio Tributi con il Comune di Vizzola Ticino (VA) dal 1-6-2014.

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono stati strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse destinato alla produttività, per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI 2014 del PIANO DELLA PERFORMANCE – RISULTATI RAGGIUNTI

Di seguito si riporta il rendiconto delle attività svolte sulla base dei report finali dei responsabili di Settore.

RESPONSABILE SERVIZIO AFFARI GENERALI- TRIBUTI :
LUIGIA BORGHI

1	Riduzione dei tempi medi degli atti di liquidazione (tracciabilità, D.U.R.C., atti propedeutici all'emissione del mandato di pagamento)	STRATEGICO TUTTI I SETTORI	40
2	Gestione del passaggio dall'IMU alla IUC	STRATEGICO	30
3	Gestione diretta della riscossione dei tributi comunali	GESTIONALE	20
4	Rilevazione dei cancellati dall'anagrafe per decesso-anno di riferimento 2012-2014-trasmissione dati ISTAT preferibilmente entro 31.12.2014	MANTENIMENTO	10

- Obiettivo n. 1: Raggiunto totalmente.
- Obiettivo n. 2: Raggiunto interamente.
- Obiettivo n. 3 : Raggiunto interamente.
- Obiettivo n. 4: Raggiunto interamente per gli anni pregressi - Da reinserire negli obiettivi anno 2015 per le nuove annualità.

RESPONSABILE SERVIZIO SOCIALE :
RAFFAELLA FILIPPINI

OBIETTIVI		TIPOLOGIA	PESO
Num.	DENOMINAZIONE		
1	Riduzione dei tempi medi degli atti di liquidazione (tracciabilità, D.U.R.C., atti propedeutici all'emissione del mandato di pagamento)	STRATEGICO TUTTI I SETTORI	40
2	Assistenza e tutela dei minori	STRATEGICO	30
3	Gestione convenzioni di competenza (centro estivo, dopo scuola ect)	GESTIONALE	20
4	Assistenza ai cittadini	MANTENIMENTO	10

- Obiettivo n. 1: Raggiunto totalmente.
- Obiettivo n. 2: Raggiunto interamente- Da reinserire negli obiettivi anno 2015
- Obiettivo n. 3 : Raggiunto interamente.
- Obiettivo n. 4: Raggiunto interamente

RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO-PERSONALE :
ROBERTO PANZA

OBIETTIVI		TIPOLOGIA	PESO
Num.	DENOMINAZIONE		
1	Riduzione dei tempi medi degli atti di liquidazione (tracciabilità, D.U.R.C., atti propedeutici all'emissione del mandato di pagamento)	STRATEGICO TUTTI I SETTORI	40
2	Riduzione dei tempi medi degli atti di pagamento –Rispetto Patto di stabilità	STRATEGICO	30
3	Gestione incassi e pagamenti in tutte le loro fasi	GESTIONALE	20
4	Gestione comunicazioni con soggetti terzi (Funzione pubblica, Corte dei Conti, Centro per l'Impiego, Revisore dei Conti)	MANTENIMENTO	10

- Obiettivo n. 1: Raggiunto totalmente.
- Obiettivo n. 2: Raggiunto interamente- Da reinserire negli obiettivi anno 2015
- Obiettivo n. 3 : Raggiunto interamente.
- Obiettivo n. 4: Raggiunto interamente

RESPONSABILE SERVIZIO TECNICO (LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI) :
MARIA MADDALENA REGGIO

OBIETTIVI		TIPOLOGIA	PESO
Num.	DENOMINAZIONE		
1	Riduzione dei tempi medi degli atti di liquidazione (tracciabilità, D.U.R.C., atti propedeutici all'emissione del mandato di pagamento)	STRATEGICO TUTTI I SETTORI	40
2	Predisposizione bandi/lettere/disciplinari per gare d'appalto per opere programmate anno 2014	STRATEGICO	30
3	Gestione pratiche paesaggistiche -sopralluoghi vari	GESTIONALE	20
4	Ordinaria manutenzione e pulizia delle strade,tombini,cimitero e piattaforma ecologica (prelievo rifiuti ingombranti)	MANTENIMENTO	10

- Obiettivo n. 1: Raggiunto totalmente.
- Obiettivo n. 2: Raggiunto interamente- Da reinserire negli obiettivi anno 2015
- Obiettivo n. 3 : Raggiunto interamente.
- Obiettivo n. 4: Raggiunto interamente

RESPONSABILE SERVIZIO TECNICO (EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA) :
UMBERTO ANDOLFATO

OBIETTIVI		TIPOLOGIA	PESO
Num.	DENOMINAZIONE		
1	Riduzione dei tempi medi degli atti di liquidazione (tracciabilità, D.U.R.C., atti propedeutici all'emissione del mandato di pagamento)	STRATEGICO TUTTI I SETTORI	40
2	Approvazione del Piano di Governo del Territorio(gestione di tutti gli atti conseguenti)	STRATEGICO	30
3	Gestione pratiche edilizie (Permessi, Dia,Scia ect)-Sopralluoghi vari	GESTIONALE	20
4	Gestione convenzioni urbanistiche di pertinenza	MANTENIMENTO	10

- Obiettivo n. 1: Raggiunto totalmente.
- Obiettivo n. 2: Raggiunto interamente per la parte relativa all'approvazione- Da reinserire nell'anno 2015 per la gestione ordinaria dello stesso.
- Obiettivo n. 3 : Raggiunto interamente.
- Obiettivo n. 4: Raggiunto parzialmente. In corso di attuazione.

RESPONSABILE SETTORE POLIZIA MUNICIPALE
MARIA MADDALENA REGGIO

OBIETTIVI		TIPOLOGIA	PESO
Num.	DENOMINAZIONE		
1	Riduzione dei tempi medi degli atti di liquidazione (tracciabilità, D.U.R.C., atti propedeutici all'emissione del mandato di pagamento)	STRATEGICO TUTTI I SETTORI	40
2	Accertamento ed iscrizione a ruolo sanzioni per violazioni codice della strada anni 2009-2013	STRATEGICO	30
3	Provvedimenti relativi a viabilità e sicurezza stradale	GESTIONALE	20
4	Vigilanza(pattugliamenti-perlustrazioni). Rilevazione e rapporti	MANTENIMENTO	10

- Obiettivo n. 1: Raggiunto totalmente.
- Obiettivo n. 2: Raggiunto parzialmente. In corso di attuazione.
- Obiettivo n. 3 : Raggiunto interamente.
- Obiettivo n. 4: Raggiunto parzialmente.

PREMIALITA' ASSEGNATE

In applicazione della metodologia di valutazione prevista del Regolamento sulla valutazione delle Performance sono state formulate le relative valutazioni per i Responsabili di Settore, i dipendenti.

Per i primi, le valutazioni sono state fatte dal Nucleo di Valutazione.

Per i secondi, le valutazioni sono state fatte dai Responsabili di Settore tramite le apposite schede, previo riscontro degli indicatori e pesi ponderali stabiliti per i dipendenti di settore coinvolti negli obiettivi, secondo la individuazione ed elencazione contenuta nelle schede –obiettivi.

Considerazioni finali

Come già affermato, la metodologia operativa adottata al Comune di Golasceca è risultata in linea ed adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 che ha introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quello della trasparenza e dell'integrità.

Può concludersi e affermarsi che Il Piano della Performance, pur applicato in termini adeguati per la prima volta dal 2014, abbia introdotto nuovi strumenti operativi di indubbia utilità ancorché via sia la necessità di ulteriore miglioramento.

Golasceca 13-3-2015

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Marisa Stellato

PER LA VALIDAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

IL PRESIDENTE

Dott.ssa Marisa Stellato