



COMUNE DI VEDUGGIO
PROVINCIA DI VARESE

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ESERCIZIO 2019

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

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.

1. CONTESTO ESTERNO

LA POPOLAZIONE			
Popolazione legale all'ultimo censimento ISTAT			7281
Popolazione residente a fine 2019 (art. n. 156 D.Lgs. 267/2000)		n.	7420
di cui:	maschi	n.	3581
	femmine	n.	3839
nuclei familiari		n.	3052
Popolazione al 1° gennaio 2019		n.	7427
Nati nell'anno	n.	51	
Deceduti nell'anno	n.	105	
Immigrati nell'anno	n.	288	
Emigrati nell'anno	n.	241	
Popolazione al 31-12-2021		n.	7420
di cui			
In età prescolare (0/5 anni)		n.	351
In età scuola dell'obbligo (6/16 anni)		n.	815
In forza lavoro o studenti (16/17 anni)		n.	930
In età adulta (18/64 anni)		n.	3482
In età senile (oltre 65 anni)		n.	1842

2. CONTESTO INTERNO

Analisi dell'organico del Comune di Vedano Olona in un'ottica di genere

Al 31 dicembre 2019 le risorse umane operanti presso il Comune di Vedano Olona presentano la seguente situazione di raffronto tra uomini e donne:

Monitoraggio disaggregato, per genere, della composizione del personale

Dipendenti	Segretario	Cat. D		Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totali
		n.	(di cui P.O.)				
Donne	1	5	(4)	15	7	0	23
Uomini	0	1	(1)	5	3	0	7
Totale	1	6	(5)	20	10	0	36

Monitoraggio disaggregato, per genere, delle funzioni di responsabilità

Dipendenti con funzioni di responsabilità	Segretario Generale con funzioni dirigenziali	Dirigenti	Titolari di P.O.	Titolari di Posizioni Specifiche di Responsabilità	Totali
Donne	1	0	4	0	5
Uomini	0	0	1	0	1
Totale	1	0	5	0	6

Il Comune opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2019 (compresi i responsabili):

Segretario Comunale

dal 01.01.2019 al 29.11.2019 in segreteria convenzionata con il Comune di Malnate (Dott.ssa Margherita Taldone)

dal 30.11.2019 al 31.12.2019 in segreteria convenzionata con il Comune di Lavena Ponte Tresa (Dott.ssa Maria Conte)

Dipendenti in servizio:

Tempo indeterminato 36 (di cui 21 a tempo pieno e 15 tempo parziale)

Totale dipendenti in servizio 36

Lavoro flessibile 2 (di cui 1 a tempo pieno e 1 tempo parziale)

3. LE LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO E GLI OBIETTIVI STRATEGICI

Il ciclo della performance non può non trovare quale base fondamentale per la valutazione delle prestazioni assicurate dall'Ente e dalla sua struttura organizzativa quella delle linee programmatiche adottate dall'Amministrazione all'inizio del suo mandato e che trovano espressione dettagliata e concreta nel Documento Unico di Programmazione relativo alle annualità che compongono la durata dello stesso. A seguito dell'insediamento dell'amministrazione comunale si è proceduto, con la deliberazione del Consiglio comunale n° 25 del 12.06.2019 all'approvazione delle linee programmatiche dell'Ente che si allegano al presente piano anche al fine di assicurare quel necessario collegamento con gli indirizzi assunti, le attività e i risultati conseguiti dalla macchina amministrativa.

4. LA PERFORMANCE DEL COMUNE DI VEDANO OLONA

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

Il Comune di Vedano Olona, a decorrere dall'anno 2019, si trova impegnato a redigere questo 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.) o dal Nucleo di Valutazione quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto.

È 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. n. 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.

Il Comune di Vedano Olona, in osservanza delle disposizioni normative, ha assunto nel corso degli anni in materia i seguenti atti amministrativi:

1. la delibera di Giunta comunale n. 144 del 20 dicembre 2010, con la quale è stato integrato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adeguandolo al D.lgs. 150/2009, attraverso l'approvazione di un'apposita sezione attuativa dei principi dello stesso;
2. la delibera di Giunta comunale n. 78 del 28 luglio 2011, con la quale è stato approvato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance";
3. la delibera di Giunta comunale n° 70 del 16 maggio 2019 con oggetto: "CCNL 2016-2018 Approvazione nuovo assetto Posizioni organizzative" e l'allegato 3 "Manuale di valutazione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa";
4. il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Vedano Olona – stralcio relativo al sistema per la definizione, misurazione e valutazione della performance, il cui art 9.4 prevede che "La relazione sulla performance è approvata mediante deliberazione di Giunta comunale ed è validata dall'organismo di valutazione" ed il cui art 18.1 prevede che "a conclusione del ciclo della performance l'Amministrazione predispone e pubblica la Relazione sulla performance, validata dall'Organismo di valutazione sulla base delle informazioni fornite dagli uffici;
5. la deliberazione del Consiglio comunale n° 12 del 14 marzo 2019 con cui è stato approvato il Bilancio di previsione 2019/2021;
6. la deliberazione della Giunta comunale n° 43 del 04 aprile 2019, con cui è stato approvato il piano esecutivo di gestione, il piano dettagliato degli obiettivi/piano della performance per l'anno 2019;
7. la delibera di Giunta comunale n° 125 del 3 ottobre 2019, con cui si dava atto che il PEG ed il PDO 2019/2021 costituiscono unitamente il Piano della Performance di cui all'art 10 del D.lgs. 150/2009 e risultano organicamente integrati all'interno del ciclo di gestione della Performance, secondo le previsioni dell'art 169 comma 3 bis del D.lgs. 18 agosto 2000 n° 267 e delle specifiche previsioni del Regolamento di Organizzazione dell'Ente;
8. l'art 14 comma 6 D.lgs. 150/2009, il quale stabilisce che la validazione della Relazione sulla Performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III dello stesso decreto.

5. LA METODOLOGIA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI VEDANO OLONA

Ambiti di valutazione

Per "misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale" si intende una metodologia unitaria "valutazione integrata" che permette di valutare gli incaricati di posizione organizzativa/alta

professionalità e gli altri dipendenti sulla base di criteri univoci di riferimento, di obiettivi comuni e delle interrelazioni organizzative.

La valutazione integrata serve ad agevolare e valorizzare la **modalità del lavoro di squadra** all'interno dell'Aera di riferimento e/o tra Aree in una logica di massimo coinvolgimento dei collaboratori e di orientamento al risultato.

Dettaglio del livello di raggiungimento degli obiettivi

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2019 ed i risultati ottenuti, portando 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 2019, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- a) Programmi e obiettivi per l'anno 2019
- b) Organizzazione interna dell'ente
- c) I risultati raggiunti
- d) Il sistema di valutazione, verifica finale obiettivi anno 2019 del Piano della Performance e premialità
- e) Conclusioni

PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2019

Il Comune di Veduggio Olona definisce annualmente gli obiettivi generali e strategici, in relazione alle attività ed ai servizi erogati dalle Aree in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune, nonché gli obiettivi specifici individuati, di intesa con i Responsabili di servizio delle Aree e l'organismo di valutazione, in coerenza con il documento Unico di Programmazione articolati in obiettivi settoriali e obiettivi individuali.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa fanno riferimento a obiettivi complessivi e strategici dell'amministrazione comunale nei quali sono coinvolte le Aree e i dipendenti; la misurazione e valutazione della performance individuale discende da questa e si applica al singolo individuo.

In coerenza con tale legame di fondo la performance del singolo individuo è misurabile in quanto è possibile declinare obiettivi di natura organizzativa per ciascun dipendente a cui venga assegnato un determinato livello di responsabilità.

Tali obiettivi possono avere natura quantitativa o qualitativa.

Il miglioramento della performance avviene grazie ad interventi mirati e tempestivi che interessano ogni area strategicamente rilevante dell'organizzazione e risultano coerentemente sviluppati rispetto alle esigenze di gestione dell'amministrazione comunale.

Uno dei principi importanti del Sistema è certamente l'individuazione di un numero limitato di obiettivi rilevanti (non più di quattro), prioritari e coerenti con la posizione occupata dal dirigente o dalla posizione organizzativa, chiaramente collegati all'attuazione dei progetti prioritari dell'amministrazione, con specifico riferimento al periodo annuale di valutazione. Qualora il Servizio di appartenenza del dirigente, della posizione organizzativa o del personale non fosse direttamente coinvolto nella realizzazione di progetti strategici a queste figure saranno attribuiti obiettivi annuali secondo quanto previsto nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano Risorse Obiettivi.

Il processo di declinazione degli obiettivi dai livelli più alti dell'amministrazione comunale fino alle unità organizzative e agli individui viene definito a "cascata", con modalità diverse a seconda che si tratti di dirigenza, posizione organizzativa, oppure personale dei livelli distinguendo tra la categoria D, C e B:

1) obiettivi strategici: identificano le priorità strategiche, in relazione alle attività ed ai servizi erogati, coerentemente con le politiche nazionali e gli eventuali indirizzi adottati dal Consiglio comunale, in relazione anche al livello ed alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, nonché con le politiche dell'Amministrazione la cui realizzazione sia ritenuta di particolare rilievo e siano caratterizzate da trasversalità;

2) obiettivi gestionali: individuano, di intesa con i Responsabili di Aree e l'Organismo di valutazione, in coerenza con il documento unico di programmazione, gli obiettivi articolati riferiti alla performance richiesta alle unità organizzative, anche con riferimento agli standard dei servizi e quelli riferiti alle specifiche competenze attribuite ai Responsabili di Servizio.

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

La struttura del Piano è articolata in schede, una per ciascun Centro di Responsabilità coincidente con le 5 Aree operative in cui si articola la macrostruttura del Comune di Vedano Olona.

Essi sono diretti da personale inquadrato nella categoria D e destinatario di Posizione organizzativa con funzioni dirigenziali come segue:

DENOMINAZIONE AREE	POSIZIONE ORGANIZZATIVA
AREA AMMINISTRATIVA	DOTT.SSA MONICA MARTINELLI
AREA FINANZIARIA	SIG.RA CARMELA DONNARUMMA
AREA TECNICA	ARCH. DANIELE ALDEGHERI
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	DOTT.SSA MARIA ANTONIETTA MASULLO
AREA POLIZIA LOCALE	COMM. CAPO NADIA GHIRINGHELLI

VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI 2019 DEL PIANO DELLA PERFORMANCE –RISULTATI RAGGIUNTI

Di seguito si riporta il rendiconto delle attività svolte sulla base dei report finali dei responsabili di Area e del Segretario comunale, che si allegano alla presente relazione costituendone parte integrante e sostanziale.

AREA AMMINISTRATIVA/SERVIZI DEMOGRAFICI E PERSONALE

Titolare del Centro di Responsabilità: Dott.ssa Monica Martinelli

OBIETTIVI		TIPOLOGIA
Num.	DENOMINAZIONE	
1	Piano digitalizzazione dell'Ente	STRATEGICO
2	Nuovo piano comunale di emergenza di protezione civile	GESTIONALE
3	Ampliamento progetto Kaizen Vedano Agile e nuovi layout SPOC	STRATEGICO
4	Riorganizzazione degli archivi comunali e misure di protezione dei documenti	GESTIONALE

AREA FINANZIARIA

Titolare del Centro di Responsabilità: Sig.ra Carmela Donnarumma

OBIETTIVI	
Num.	DENOMINAZIONE
1	Istituzione Ufficio Entrate
2	Aggiornamento banca dati terreni edificabili con delibera di Giunta del valore venale in

	comune commercio in collaborazione con UTC
3	Azione straordinaria di accertamento di almeno 300 controlli sui tributi locali dovuti da cittadini e attività produttive
4	Assegnazione mediante bilancio partecipato di una somma di almeno 30.000 euro

AREA TECNICA

Titolare del Centro di Responsabilità: **Arch. Daniele Aldegheri**

OBIETTIVI	
Num.	DENOMINAZIONE
1	Affidamento incarico progettazione preliminare Villa Fara Forni
2	Completamento interventi rischio idrogeologico
3	Realizzazione piano manutenzione straordinaria stradale di almeno tre strade
4	Riduzione consumi energetici immobili comunale, con gestione da remoto

AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Titolare del Centro di Responsabilità: **Dott.ssa Maria Antonietta Masullo**

OBIETTIVI	
Num.	DENOMINAZIONE
1	Assegnazione definitiva Negozio al Sociale
2	Sviluppo contenuti multimediali e attività comunicative e straordinarie della biblioteca (open day, aperture straordinarie, firmacopie, presentazione libri, letture animate, etc.)
3	Convenzione con un'associazione locale per un progetto educativo innovativo oppure una problematica sociale ad esempio legata alle dipendenze
4	Definizione del progetto e realizzazione di almeno un decoro di cabine elettriche in collaborazione con CAG, alternanza scuola e lavoro, liceo artistico

AREA POLIZIA LOCALE

Titolare del Centro di Responsabilità: Comm.Capo Nadia Ghiringhelli

OBIETTIVI	
Num.	DENOMINAZIONE
1	Posto di controllo trisettimanale di almeno due ore da ruotare sulle strade provinciali e Via Marconi
2	Potenziamento sistema di videosorveglianza e posa fibra ottica con raddoppio capacità del server
3	Posizionamento varco via Baracca in collaborazione con un comune limitrofo e la locale stazione dei Carabinieri
4	Attuare il progetto di educazione stradale come previsto dalla convenzione con le scuole dell'obbligo

L'Organismo di valutazione della Performance, con il verbale n. 1 del 20 dicembre 2022, precisa che i Responsabili d'Area hanno relazionato in ordine al lavoro svolto nel corso dell'anno 2019, ciascuno per la parte e per il periodo di competenza, evidenziando che gli obiettivi prefissati sono stati sostanzialmente raggiunti.

A tal fine, l'Organismo di Valutazione verifica dalle relazioni presentate che obiettivi dei Responsabili di Area per l'anno 2019 sono stati integralmente raggiunti.

La modalità di valutazione per quest'anno sarà effettuata sulla base della Relazione al PEG e sulla Performance e della Relazione illustrativa dell'attività presentata dai Responsabili, nell'impossibilità di svolgere colloqui con i segretari comunali, a causa del notevole turn over che ne ha caratterizzato la presenza all'interno dell'Ente.

Le attività svolte dalle P.O. sono state esaminate dando evidenza dell'ottima conduzione dei Servizi comunali attraverso sostanziale pieno raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Performance 2019.

Il raggiungimento degli obiettivi è documentato dai report, trasmessi dai singoli responsabili, in cui sono indicati parametri e indicatori attestanti il risultato, che si allegano quale parte integrante e sostanziale del presente documento.

Per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato è ripartita sulla base dei risultati di performance conseguiti, e secondo la disciplina prevista dal vigente sistema di valutazione del personale titolare di posizione organizzativa, come da documentazione agli atti e come di seguito riportati nella valutazione di raggiungimento degli obiettivi.

RISULTATO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DEL PERSONALE DIPENDENTE SENZA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

PUNTEGGIO	CATEGORIA B - C - D -
Fascia Alta $\geq 90/100$	12
Fascia Medio Alta $\geq 80/100 < 90/100$	12
Fascia Media $\geq 70/100 < 80/100$	5
Fascia Bassa $\geq 40/100 < 70/100$	2
Fascia Insufficiente	

RISULTATO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DEL PERSONALE TITOLARE DI INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA IN TERMINI PERCENTUALI

DENOMINAZIONE DELLE AREE	Raggiungimento obiettivi
AMMINISTRATIVA	100%
FINANZIARIA	83%
AREA TECNICA	85%
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	85%
AREA POLIZIA LOCALE	84%

Per quanto attiene ai comportamenti delle Posizioni Organizzative dell'ente si dà atto che la media della relativa valutazione per l'anno 2019 è pari al 87%.

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 Area e per i dipendenti.

Per i primi, le valutazioni relative al raggiungimento degli obiettivi sono state fatte dall'Organismo di valutazione della performance.

Il Segretario Generale titolare dell'ente per la maggior parte dell'anno di riferimento redigerà, di conseguenza, le valutazioni delle Posizioni Organizzative.

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

Per il Segretario Generale in segreteria convenzionata la valutazione è stata espressa da Sindaco.

CONCLUSIONI

Come evidenziato in sede introduttiva la predisposizione e l'approvazione della Relazione sulla Performance da parte della Giunta Comunale chiudono il ciclo annuale di programmazione gestionale.

La validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione, secondo quanto indicato dall'art. 14, comma 4, lett. c) del D.lgs. 27/10/2009, n. 150, è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione stessa ed è il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione della Performance, attraverso la rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti.

Vedano Olona 12.10.2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Debora Fodera'



Debora Fodera'
12.10.2023
09:17:08
GMT+00:00