COMUNE DI ROBBIO
PROT. N° 11604
20. DIC. 2013
RICEVUTO ☐ SPEDITO ☐
TIT. IX CLAS 1

Comune di Robbio

Provincia di Pavia
Piazza Liberta', 2
Cod. Fiscale 83001450184 P.Iva 00453660185
Tel. 0384/675201

RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE - ESERCIZIO 2013

La presente relazione viene redatta ai fini della valutazione delle performance per l'anno 2013.
Appare opportuna una breve premessa al fine di illustrare lo scenario entro il quale si è sviluppata l'attività dell'Amministrazione nel corso del triennio 2011/2013 e, conseguentemente dei vincoli che hanno condizionato l'applicazione del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
Il Comune di Robbio ha adottato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 29/04/2011 , gli indirizzi applicativi e i criteri di adeguamento dell'organizzazione e dei sistemi gestionali di cui al D.Lgs 150/2009, normativa in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
Con successive Delibere qui di seguito indicate venivano approvati i conseguenti atti:

- ✓ D. G n. 43 del 13.06.2011 per approvazione del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi concernenti rispettivamente l'assetto organizzativo del Comune, l'attribuzione di responsabilita' gestionali per l'attuazione degli obiettivi, i sistemi di coordinamento, l'esercizio delle funzioni di direzione, le linee procedurali di gestione del personale e le norme per la costituzione e il funzionamento dell'Oiv;
- ✓ DECRETO SINDACALE n. 3 del 21/06/2011 e n. 4 del 22/02/2013 per la nomina dei componenti dell'OIV;
- ✓ D. G. n. 52 del 26/07/2011 e D.G. n. 67 del 14/09/2011 per approvazione del "Sistema di valutazione dei risultati dei responsabili di servizio e il sistema permanente di valutazione dei dipendenti;

Struttura della Relazione

La relazione sulle Performance 2013 fornisce un quadro sostanzialmente completo delle azioni strategiche previste dal piano e del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi delle strutture organizzative del Comune. Si evidenzia che tale relazione costituisce una delle prime esperienze per l'amministrazione comunale di documento redatto secondo i principi le indicazioni del D. Lgs. 150/2009.

Si è ritenuto tuttavia indispensabile e doveroso riconoscere al personale dipendente il contributo apportato, sia singolarmente che a livello di organizzazione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente, ricavabili dai contenuti degli atti deliberativi di indirizzo approvati dal Consiglio Comunale e dalla Giunta Comunale

Preme comunque rilevare che pur nella iniziale e graduale applicazione del sistema di misurazione e valutazione della Performance, si può rilevare che esso ha comportato una valenza innovativa della valorizzazione e del merito ed è stato recepito solo parzialmente dalla struttura che ha aderito per una parte con soddisfacente collaborazione e con un approccio adeguato per quanto concerne il raggiungimento degli obiettivi, e per altra parte con una collaborazione poco adeguata.
L'applicazione di metodo delle performance dovrà essere di sprone per i dipendenti che si spera siano per il futuro più parte attiva e consapevole per la propria valorizzazione di merito e professionalità.

Con tale asserzione, si incentiva una modalità propositiva che attiva tutto il personale dell'Ente, con le proprie potenzialità professionali e a prescindere dal profilo e dall'inquadramento, nell'individuazione di nuove azioni per il raggiungimento di effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi, con risultati misurabili a favore dell'ente ed economicamente tangibili. I progetti di miglioramento sono stati trasversali, coinvolgendo direttamente dipendenti di uffici diversi.

La struttura organizzativa del Comune

A dicembre 2013 la struttura del personale del Comune di Robbio è la seguente:
L'attuale struttura organizzativa del Comune di Robbio è stata deliberata in data 14/12/2009 con D. G. n. 70 che ha individuato due Aree, articolate in uffici: Area Affari Generali (uffici con tutte le attività fondamentali svolte dal Comune) ed Area di Polizia Locale/Commercio, tutti facenti capo al Direttore Generale.
La volontà di riduzione dei numeri di aree rispecchia la realtà del Comune di Robbio sia in riferimento alle attività e servizi svolti dal Comune, sia in relazione alla quantità delle risorse umane disponibili ed è coerente con i principi del D. Lgs. 150/2009. Accorpare gli uffici in un numero minore di aree significa un migliore utilizzo del personale e tende ad assicurare la massima collaborazione ed interscambio di informazioni ed esperienze tra i dipendenti.

Area Affari Generali N° 24 dipendenti di cui
n. 3 di categoria D (con posizione organizzativa)
n.15 di categoria C (di cui 1 part-time a 24 ore)
n. 5 di categoria B
Area Polizia Locale/ Commercio N. 5 dipendenti di cui
n. 1 di categoria D (con posizione organizzativa)
n. 4 di categoria C

Obiettivi strategici e risultati

Con la presente relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2013 ed i risultati ottenuti portando a compimento il ciclo di gestione della performance, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa e di applicare i meccanismi premiali previsti dal D.Lgs. 150/ 2009.
Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione Comunale nel corso degli anni 2013, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:
il contesto esterno di riferimento, lo scenario dell'ente, i principali risultati del processo di pianificazione e gestione.

Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e altri stakeholders esterni

Il Contesto esterno di riferimento - La Popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente a dicembre 2013 secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 6119 abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione	Numero
Totale	6119
Maschi	2921
Femmine	3198
Nuclei familiari	2698
Convivenze	3

Il territorio di competenza dell'Ente ha una superficie di 40,34 kmq.

Risultati raggiunti:

- Le spese di personale registrano un trend in riduzione come prevedono le norme di legge
- La spesa dei mutui si mantiene al di sotto dei parametri di legge n mutuo come previsto dal DL 95/12
- Dall' analisi dei parametri di deficit strutturale la situazione dell' Ente risulta in equilibrio (il solo parametro relativo ai debiti di finanziamento sulle entrate correnti risulta non in equilibrio)
- Con atto C.C. n. 16 del 16/07/2013 e' stato approvato il Bilancio di Previsione anno 2013.
- Con atto G.C. n. 55 del 30/09/2013 e C.C. n. 24 del 28/11/2013 è stata approvata la salvaguardia degli equilibri di bilancio senza l' evidenza di fattispecie negative della gestione.

Efficienza

L'Area Affari Generali ha mantenuto i livelli nello svolgimento dell'attività amministrativa nel complesso soddisfacenti. Il servizio finanziario, malgrado l'esigua disponibilità di cassa, ha gestito in forma corretta le riscossioni ed i pagamenti. Nel corso del biennio è stato potenziato il protocollo informatico con le procedure di scannerizzazione dei documenti e istituito l'albo pretorio informatico.

Per quanto riguarda le carenze di personale si evidenzia quanto segue:

Per un numero totale di 28 dipendenti i giorni di malattia totali sono stati 93

In un contesto di progressiva riduzione delle risorse umane a disposizione, si sottolinea la disponibilità e collaborazione della maggior parte dei dipendenti a sopperire alle mancanze di personale, svolgendo anche le loro attività.

Qualità: il livello generale dei servizi è rimasto buono e nonostante le notevoli problematiche le fasi di attuazione degli obiettivi sono state rispettate seppur in uno scenario finanziario determinato dalla necessità di un forte contenimento della spesa

Nell'anno 2013 il sistema di valutazione di ogni singolo dipendente comunale, è stato adottato **sulla base dell'attività ordinaria svolta** secondo le linee strategiche evidenziate dal Bilancio di Previsione, dalla relazione previsionale e programmatica e gli indirizzi programmatici dell'Amministrazione che di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente dando particolare importanza, tenuto conto della struttura organizzativa comunale, alla capacità di saper svolgere più funzioni indipendentemente dal servizio di appartenenza, alla capacità gestionale, impegno e qualità delle prestazioni, accuratezza, affidabilità, adattabilità, disponibilità, modalità di relazione con interlocutori esterni ed interni, ponendo la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano Performance, e la valutazione del comportamento organizzativo e individuale.

La valutazione delle schede dei dipendenti è stata operata secondo un attento esame dei risultati raggiunti sia in termini quantitativi che qualitativi dopo aver valutato l'operato degli stessi, anche nel rispetto delle priorità che di volta in volta venivano indicate dall'Amministrazione Comunale.

Qui di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo

Punteggio conseguito	N° Dipendenti
Da 100 a 95	9
Da 94 a 80	13
Da 79 a 50	2
Inferiore a 50	0

Pur nella graduale applicazione del sistema di misurazione e valutazione della Performance, si può rilevare che esso ha comportato una valenza innovativa della valorizzazione e del merito ed è stato recepito dalla quasi totalita' della struttura che ha aderito con soddisfacente collaborazione e con un approccio adeguato per quanto concerne il raggiungimento degli obiettivi; si è rilevato inoltre un sensibile aumento dell'attività collaborativa.

Il Direttore Generale

Robbio, 18/12/2013

F.TO Dott.ssa Angela Giovanna Natale