# Comune di Robbio

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

**RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE - ESERCIZIO 2014**

Appare opportuna una breve premessa al fine di illustrare lo scenario entro il quale si è sviluppata l'attività dell'Amministrazione nel corso degli anni 2011/2014 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";
- D.G. n 99 del 16/12/2014 per approvazione parte II e Parte IV del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi recanti norme inerenti le "Procedure di accesso all'impiego" e "La disciplina delle assunzioni mediante mobilità esterna volontaria da altre amministrazioni " e modifiche al "Sistema di valutazione dei risultati dei responsabili di servizio e il sistema permanente di valutazione dei dipendenti" nello specifico i criteri di raccordo tra la valutazione finale ottenuta e il valore del relativo compenso, "Strumenti operativi annessi".

**<u>Struttura della Relazione</u>**

La relazione sulle Performance 2014 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.

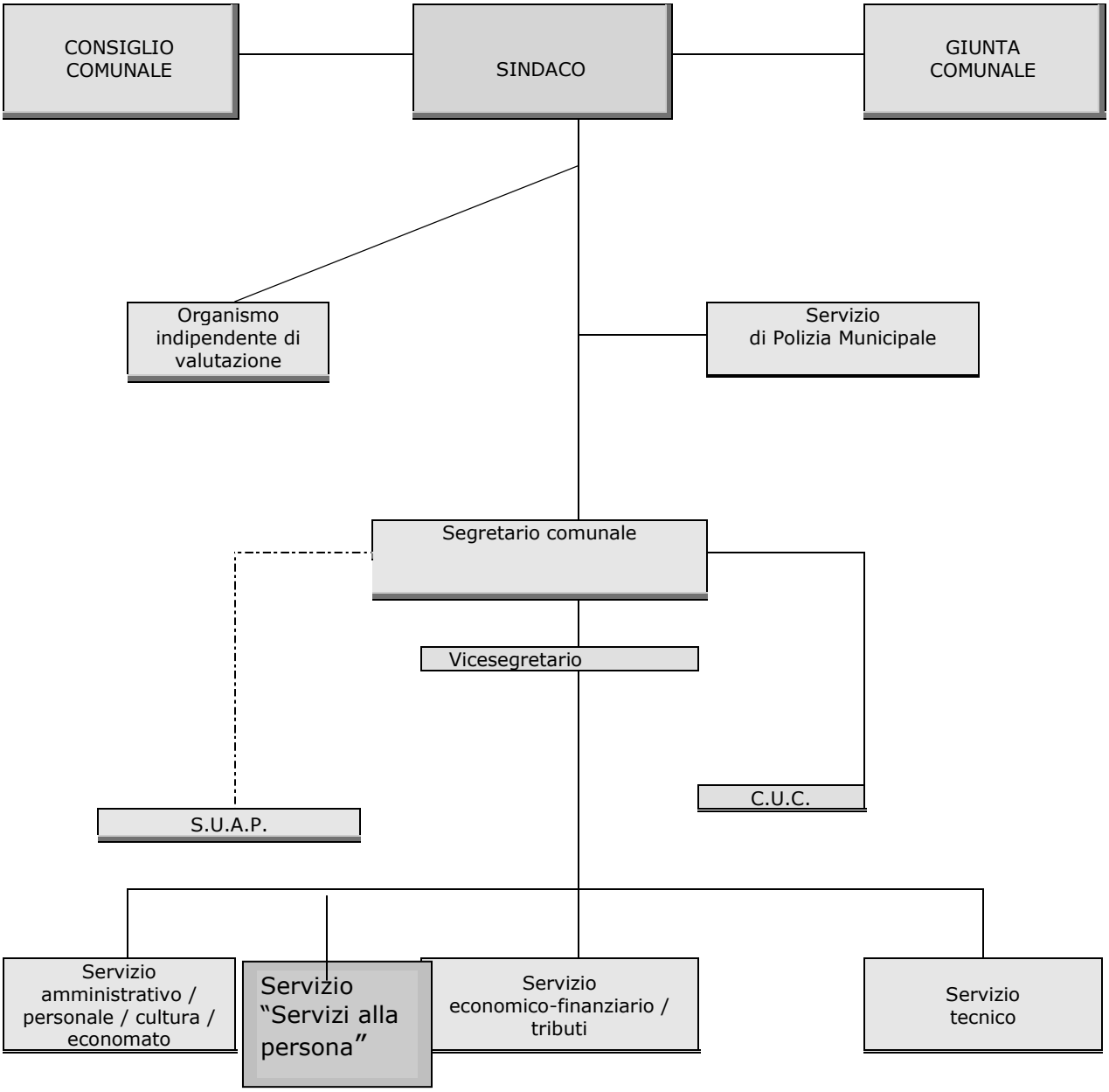
Con tale asserzione, si incentiva una modalità propositiva che attiva tutto il personale dell'Ente, con le proprie potenzialità professionali e a prescindere dal profilo e dall'inquadramento, nell'individuazione di nuove azioni per il raggiungimento di effettivi e significativi miglioramenti nei livelli 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**

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Robbio è stata deliberata in data 16/12/2014 con D. G. n. 99 che ha individuato 5 Servizi, articolati in uffici:

1. Servizio "Amministrativo – Vicesegretario – Personale – Cultura – Economato"
2. Servizio "Economico-Finanziario - Tributi"
3. Servizio "Tecnico"
4. Servizio "Servizi alla persona"
5. Servizio "Polizia Locale"



***Servizio: AMMINISTRATIVO - VICESEGRETARIO***

**Articolazione delle funzioni**

- Segreteria generale, affari generali, U.R.P. (Ufficio per le Relazioni con il Pubblico)
- Protocollo e messo – Pubblicità e affissioni
- Personale - Economato
- Servizi demografici
- Biblioteca
- Cultura
- Sport e tempo libero
- Vicesegretario

Numero 8 dipendenti di cui

n. 1 categoria D (con posizione organizzativa)
n. 7 categoria C (di cui 1 part-time a 24 ore)

***Servizio: SERVIZI ALLA PERSONA***

**Articolazione delle funzioni**

- Servizi sociali
- Tutela minori
- Istruzione
- Gestione alloggi Erp, emergenza abitativa, Aler

Numero 7 dipendenti di cui

n. 1 categoria D (con posizione organizzativa)
n. 5 categoria C
n. 1 categoria B

***Servizio: ECONOMICO-FINANZIARIO***

**Articolazione delle funzioni**

- Contabilità e finanze
- Tributi
- Servizi cimiteriali

Numero 3 dipendenti di cui

n. 1 categoria D (con posizione organizzativa)
n. 2 categoria B

| ***Servizio: TECNICO*** |
|---|
| **Articolazione delle funzioni**<br>◆ Lavori pubblici e manutenzioni<br>◆ Urbanistica, edilizia privata ed edilizia residenziale pubblica<br>◆ Ambiente, territorio e protezione civile<br>◆ Servizio prevenzione e protezione rischi<br><br>Numero 4 dipendenti di cui |
| Vacante categoria D (con posizione organizzativa) (convenzione art. 30 T.U.E.L)<br>n. 3 categoria C<br>n. 1 categoria B |

| ***Servizio: di POLIZIA LOCALE*** |
|---|
| **Articolazione delle funzioni**<br>◆ Polizia locale, amministrativa, commerciale<br>Numero 4 dipendenti di cui |
| n. 1 categoria D (con posizione organizzativa)<br>n. 3 categoria C |

| ***Segretario Comunale*** |
|---|
| **Funzioni direttamente attribuite**<br>◆ Studi e programmazione<br>◆ Coordinamento e organizzazione<br>◆ Qualità dei servizi<br>◆ Ufficio per i procedimenti disciplinari<br>◆ Sicurezza sul lavoro<br>◆ Organizzazione del personale / Organismo Indipendente di valutazione<br>◆ S.u.a.p.<br>◆ Trasparenza / Anticorruzione<br>◆ Centrale unica di committenza |

Lo schema organizzativo che viene proposto nel presente documento individua le sole unità organizzative di massima dimensione del Comune (servizi) nel rispetto del principio di flessibilità della struttura previsto nel regolamento di organizzazione, che prefigura altri due livelli organizzativi (uffici - unità di progetto), ciascuno esprimente una certa funzione e/o risposte differenti in rapporto alla tipologia degli interventi, alle politiche di trasformazione ed allo sviluppo e crescita della comunità locale.
Lo schema proposto tiene conto della realtà dimensionale-operativa del Comune e prefigura un modello organizzativo che, pur nella sua impostazione elementare, è in grado di soddisfare i diversi aspetti dell'innovazione organizzativa.

Infatti lo stesso prevede oltre l'istituzione di CINQUE SERVIZI cui vengono attribuite funzioni ed attività già sufficientemente strutturate all'interno del Comune (vedi il collegamento con le funzioni delle strutture ed il catalogo delle attività):

- il collegamento funzionale del servizio "di Polizia Municipale" all'Ufficio del Sindaco per lo svolgimento dell'attività di polizia locale, così come previsto dalla specifica normativa.
- l'assegnazione al Segretario comunale della gestione/organizzazione di aggregati di attività non attribuite ai servizi del Comune, così come previsto nel regolamento di organizzazione.
- la configurazione dell'Organismo Integrato di Valutazione con funzione di organo specialistico a supporto degli organi di direzione politica.

Inoltre l'impostazione data:

- garantisce che all'interno dei servizi come sopra individuati le attività siano accorpate e le funzioni tendenzialmente omogenee;
- dà continuità e garanzia all'erogazione dei servizi, allo sviluppo delle procedure ed al lavoro di routine anche in relazione ai criteri di sostituibilità, mobilità, coordinamento e flessibilità organizzativa previsti nel regolamento di organizzazione;
- coinvolge il personale nel processo riorganizzativo anche in termini di responsabilità e di sviluppo delle professionalità.

La struttura organizzativa prefigurata nel presente documento potrà subire modifiche ovvero essere ridefinita in rapporto ai programmi di governo da realizzare e/o alle forme di gestione dei servizi (in forma associata, in convenzione, ecc.) ovvero più in generale alle scelte operate dell'organo di direzione politica.

**Obiettivi strategici e risultati**

Con la presente relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2014 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 dell'anno 2014, 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 2014 secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 6007 abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

| Popolazione | Numero |
|---|---|
| Totale | 6007 |
| Maschi | 2863 |
| Femmine | 3144 |
| Nuclei familiari | 2690 |
| 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 mutuo come previsto dal DL 95/12
- Dall' analisi dei parametri di deficit strutturale la situazione dell' Ente risulta in equilibrio.
- Con atto C.C. n. 34 del 30.09.2014 e' stato approvato il Bilancio di Previsione anno 2014.

- Con atto C.C. n. 39 del 25.11.2014 è stata approvata la salvaguardia degli equilibri di bilancio senza l' evidenza di fattispecie negative della gestione.

*Per quanto riguarda le carenze di personale si evidenzia quanto segue:*
Per un numero totale di 28 dipendenti al 01.01.2014 e 26 dipendenti al 31.12.2014 i giorni di malattia totali sono stati n. 150. Nel corso dell'anno 2014 si sono verificate 2 cessazioni nel personale dell'Ente. 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.
L'A.C. in relazione alla diminuzione delle risorse umane ha attivato le seguenti convenzioni:

- con D.C. n. 46 del 25.11.2014 si e' approvata la "Convenzione Intercomunale di Polizia Locale – Convenzione in forma associata e coordinata del Servizio di Polizia Locale tra i Comuni di Robbio, Breme, Candia Lomellina, Castelnovetto, Cozzo e Sartirana;
- con D.C. n. 47n del 25.11.2014 si è approvata la "Convenzione per la gestione in forma associata dello sportello unico per le attività produttive (SUAP-ROBBIO) tra i Comuni di Robbio, Breme, Candia Lomellina, Castelnovetto, Cozzo, Sartirana Lomellina.

*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 2014 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 relativamente ai dipendenti e ai responsabili di servizio

| PUNTI | NUMERO DIPENDENTI |
|---|---|
| < 50 | 0 |
| 50/53 | 1 |
| 54/55 | 3 |
| 56/57 | 0 |
| 58/59 | 4 |
| 60/61 | 2 |
| 62/63 | 0 |
| 64/65 | 1 |
| 66/67 | 2 |
| 68/69 | 0 |
| 70/71 | 3 |
| 72/73 | 0 |
| 74/75 | 2 |
| 76/77 | 0 |

| | |
|---|---|
| 78/79 | 0 |
| 80/81 | 1 |
| 82/83 | 2 |
| 84/85 | 0 |
| 86/87 | 0 |
| 88/89 | 0 |
| 90/91 | 0 |
| 92/93 | 0 |
| 94/95 | 0 |
| 96/97 | 3 |
| 98/99 | 0 |
| 100 | 0 |

| **PUNTI** | **NUMERO DIPENDENTI** |
|---|---|
| < 65 | 0 |
| 65/75 | 0 |
| 76/85 | 2 |
| 86/95 | 1 |
| 96/100 | 1 |

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 Segretario Comunale

Robbio, 07/01/2015 F.TO Dott.ssa Angela Maria Natale