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

RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE - ESERCIZIO 2016

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".
- D.G. n. 55 del 26.06.2015 di aggiornamento della parte I del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi: assetto organizzativo del Comune. L'attribuzione di responsabilità gestionali per l'attuazione degli obiettivi. I sistemi di coordinamento. L'esercizio delle funzioni di direzione. Le linee procedurali di gestione del personale.

<u>Struttura della Relazione</u>

La relazione sulle Performance 2016 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 viene redatta secondo i principi e le indicazioni del D. Lgs. 150/2009 e s.m.e.i.

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.

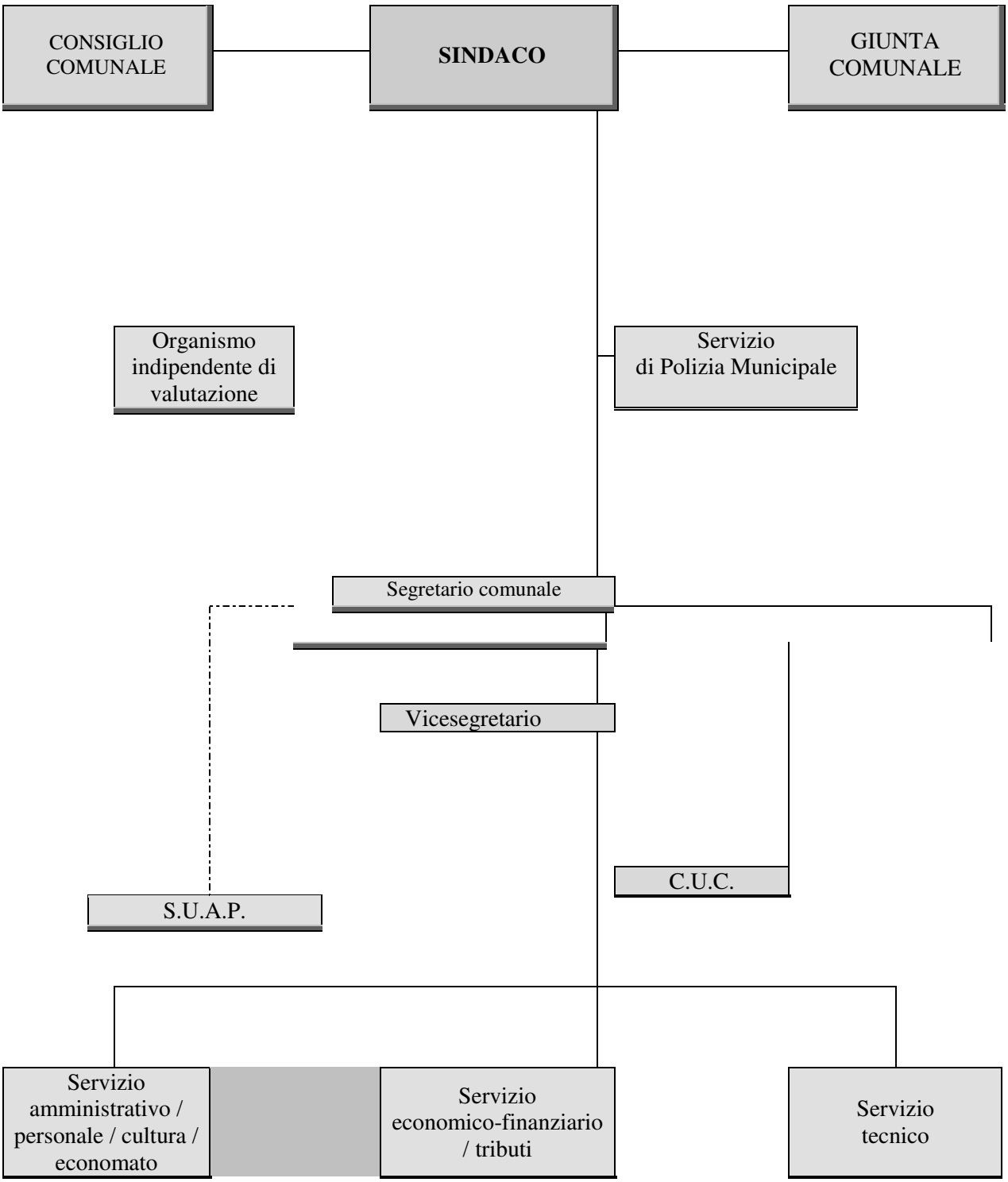
Con tale asserzione, si incentiva una modalità propositiva che attiva tutto il personale dell'Ente, con le proprie potenzialità professionali e a prescindere dal profilo e dall'inquadramento, nell'individuazione di

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

La struttura organizzativa del Comune di Robbio, vigente nell'anno 2016, 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"


CONSIGLIO COMUNALE
SINDACO
GIUNTA COMUNALE
Organismo indipendente di valutazione
Servizio di Polizia Municipale
Segretario comunale
Vicesegretario
C.U.C.
S.U.A.P.
Servizio amministrativo / personale / cultura / economato
Servizio economico-finanziario / tributi
Servizio tecnico

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

Si precisa che il Responsabile del Servizio Tecnico risulta essere in convenzione ex art. 30 TUEL con il Comune di Parona e Sant'Angelo fino al 31.10.2016 e con decorrenza 01.11.2016 in convenzione ex art. 30 TUEL con il Comune di Parona per n 8 ore/settimana.

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

Segretario Comunale
Funzioni direttamente attribuite ◆ Studi e programmazione ◆ Coordinamento e organizzazione ◆ Qualità dei servizi ◆ Ufficio per i procedimenti disciplinari ◆ Sicurezza sul lavoro ◆ Organizzazione del personale / Organismo Indipendente di valutazione ◆ S.u.a.p. ◆ Trasparenza / Anticorruzione ◆ 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 2016 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 e s.m.e.i.
Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione Comunale nel corso dell'anno 2016, 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 2016 secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 5861 abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione	Numero
Totale	5861
Maschi	2795
Femmine	3066
Nuclei familiari	2638
Convivenze	4

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. 15 del 28.04.2016 stato approvato il Bilancio di Previsione anno 2016;
- Con atto C.C. n. 27 del 25.07.2016 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 26 dipendenti al 31.12.2016 i giorni di malattia totali sono stati n. 203. Nel corso dell'anno 2016 non si sono verificate 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 in essere nel periodo di riferimento le seguenti convenzioni:

- con D.C.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.C. n. 47 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.
- con D.C.C. n. 44 del 26.11.2015 e stata istituita la Centrale Unica di Committenza tra i Comuni di Robbio, Breme, Candia Lomellina, Castelnovetto, Cozzo e Sartirana Lomellina, con approvazione dello schema di convenzione, il regolamento per il suo funzionamento ed il regolamento interno per gli affidamenti dei lavori, forniture e servizi in economia;
- con Deliberazione di C.C. n. 34 del 02.11.2016 è stata approvata tra i Comuni di Parona, Robbio la "Convenzione per la gestione in forma associata dell'Ufficio Tecnico ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.e.i..

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 2016 ogni singolo dipendente è stato valutato **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

PUNTI	NUMERO DIPENDENTI
nv	1
< 50	1
50/56	4
57/63	0
64/70	0
71/77	2
78/84	0
85/91	6
92/98	8
99/100	0

Per l'anno 2016 inoltre il nucleo di valutazione è stato chiamato ad esaminare la possibilità di incremento del fondo risorse decentrate di cui:

1. all'art. 15, comma 2, del C.C.N.L. del 01.04.1999, il quale prevede che "in sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel Bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1° aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1 dell'art. 15, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Gli importi previsti dal comma 1, lett. B), c) e dal comma 2 dell'art. 15, possono essere resi disponibili a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dai nuclei di valutazione delle effettive disponibilità in bilancio dei singoli enti.

2. all'art. 15, comma 4, del C.C.N.L. del 01.04.1999, il quale stabilisce che "gli importi di cui al precedente comma 2 possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità"

Il nucleo di valutazione ha pertanto accertato:

a)La sussistenza della disponibilità di bilancio in relazione all'incremento del fondo risorse decentrate anno 2016 di cui all'art. 15, comma 2, del C.C.N.L. del 01.04.1999 in misura della percentuale dello 0,90% per un importo di €. 6.732,47 finalizzato ai seguenti progetti:

1)Sportello unico attività produttive (organizzazione servizio convenzionato tra comuni - mantenimento)

2)Potenziamento attività di vigilanza (manifestazioni 2016)

3)Servizi cimiteriali (creazione banca dati informatizzata)

4)Servizio A.s.s.t. (sportello A.s.s.t./Punto Inps)

5)Servizio L.L.P.P. (parco automezzi ed attrezzature/Lottizzazioni in fallimento)

b)Le disponibilità di bilancio fanno seguito a processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero sono espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità (art. 15, comma 2, del C.C.N.L. del 01.04.1999).
Pertanto si è proceduto ad assegnare i progetti sopra esposti i quali hanno coinvolto 7 dipendenti.
Il nucleo ha poi provveduto alla valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi di produttività e qualità inerenti l'art. 15 co. 2 al termine dell'esecuzione dei progetti i quali hanno ottenuto il seguente punteggio:

1)Sportello unico attività produttive (organizzazione servizio convenzionato tra comuni - mantenimento) = 100%

2)Potenziamento attività di vigilanza (manifestazioni 2016) = 100%

3)Servizi cimiteriali (creazione banca dati informatizzata) = 100%

4)Servizio A.s.s.t. (sportello A.s.s.t./Punto Inps) = 100%

5)Servizio L.L.P.P. (parco automezzi ed attrezzature/Lottizzazioni in fallimento) = 100%

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.

Quanto ai Responsabili di Servizio necessita richiamare:

- Il Sistema di valutazione dei risultati dei Responsabili di Servizio o di Centro di Competenza, del Sistema permanente di valutazione dei dipendenti e della relativa scheda di descrizione degli obiettivi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 26.07.2011, n. 67 del 14.09.2011 e n. 99 del 16.12.2014 e n. 55 del 26.06.2015;

- La Dotazione Organica;

Il punteggio potenziale attribuito a ciascuna Componente di valutazione è quello riportato nella sottostante scheda di valutazione

	fattore di valutazione	**punteggio min e max**	**punteggio ottenuto**
a	SAPERE*	min 0,1 - max 0,5	
b	COMPETENZE RELAZIONALI**	min 0,1 - max 0,5	
a+b		somma	

	fattore di valutazione* **	**obiettivo di attività*** **	**% di realizzazione**
c	CAPACITA' OPERATIVA		
cM		media	

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi due fattori (a+b) per la media della % di realizzazione degli obiettivi di attività (cM)	

* il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze".
** il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne le relazioni interne al servizio di appartenenza, compresa la capacità, per quanto di competenza, di motivare e valutare i collaboratori, che con gli altri servizi, oltre che nei rapporti con i cittadini, con gli amministratori e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non, con i quali il dipendente interessato si relazioni".
*** il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "la capacità operativa: intesa come competenza realizzativa degli obiettivi e dei compiti affidati". Gli obiettivi di attività sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciscuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 55/2016 sono stati attribuiti ai Responsabili di Servizio i seguenti obiettivi per l'anno 2016:

<u>Responsabile Servizio Amministrativo-personale-Cultura-Economato</u>

) Nuovo Regolamento del Consiglio Comunale e delle Commissioni Consiliari

) Contrattazione decentrata integrativa economica 2016

Responsabile Servizi alla persona

1) Attivazione percorsi tirocini di inclusione sociale e borsa lavoro 2016

2) Fondo sociale utenze domestiche 2016

Responsabile Servizio Economico-Finanziario

1)Affiancamento personale degli uffici per l'applicazione del sistema contabile armonizzato

2)Attivazione flussi finanziari informatizzati

Responsabile Servizio Tecnico

1)Variante generale al PGT e VAS

Responsabile Servizio Polizia Locale

1)Intensificazione attività di controllo

Di seguito vengono indicati i criteri di raccordo tra la valutazione finale ottenuta e il valore del relativo compenso, quali risultanti dal sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione Comunale e come di seguito riportati:

CRITERI DI RACCORDO TRA LA VALUTAZIONE FINALE OTTENUTA E IL VALORE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

R E S P O N S A B I L I D I S E R V I Z I O

PUNTI	%
< 65	0,00
65/75	10,00
76/85	15,00
86/95	20,00
96/100	25,00

Qui di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo (verbale OIV del 05.04.2017) relativamente ai Responsabili di Servizio:

PUNTI	NUMERO DIPENDENTI
nv	0
< 65	0
65/75	0
76/85	0
86/95	0
96/100	5

Il Segretario Comunale
Robbio, 27/06/2017 Dott.ssa Angela Maria Natale