



COMUNE DI SAN DONATO MILANESE

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

Relazione sulla Performance anno 2021

1. Premessa

La Relazione sulla Performance, come il Piano della Performance, sono documenti introdotti dal D. Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009, meglio noto come "Riforma Brunetta" e successivamente modificato dal D. Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 "cd Legge Madia".

Mentre il Piano della Performance si identifica come un documento di programmazione triennale, la relazione è lo strumento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance, iniziato con l'approvazione del Piano delle Performance. La presente relazione evidenzia pertanto a consuntivo i risultati raggiunti dai dirigenti, dalle P.O. e dai dipendenti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati ed il bilancio di genere realizzato.

Sotto un profilo generale, il presente documento è ispirato ai principi di trasparenza, immediata leggibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, nonché di partecipazione interna ed esterna.

I riferimenti utilizzati per la stesura del presente documento sono:

- la deliberazione di G.C n. 73 del 10/06/2021 avente per oggetto: PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2021-2023 PIANO PERFORMANCE - APPROVAZIONE OBIETTIVI STRATEGICI 2021 con la quale:
 - è stata approvata la pesatura degli obiettivi strategici effettuata dal NdV sulla base dei criteri del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance";
 - non sono state modificate le % per la ripartizione della indennità di risultato dei dirigenti come definite negli anni precedenti:
 - a) 50% valutazione dei comportamenti organizzativi della dirigenza;
 - b) 40% valutazione obiettivi strategici;
 - c) 10% Performance organizzativa;
 - ha approvato il Piano delle Performance anno 2021 del Comune di San Donato Milanese con i seguenti obiettivi strategici, presentati dai dirigenti e validati dal Nucleo di Valutazione:

	OBIETTIVI 2021	Dirigenti/Comandante P.L.
1	PUNTO COMUNE – QUALITA', EFFICIENTAMENTO E CUSTOMER	Brescianini (Resp. progetto) - Allais - Tassinari – Porta -Longobardo
2	UN'AMMINISTRAZIONE DIGITALE E APERTA	Brescianini (Resp. progetto) - Allais - Tassinari – Porta -Longobardo
3	GESTIONE EFFICIENTE DELLE ENTRATE COMUNALI	Brescianini (Resp. progetto) - Allais - Porta - Tassinari-Longobardo
4	SICUREZZA E LA SALVAGUARDIA DEL PATRIMONIO E DEL TERRITORIO	Porta (Resp progetto) Tassinari - Brescianini -Longobardo
5	LAVORO DI COMUNITA' POST COVID	Tassinari
6	RENDICONTAZIONE SOCIALE E PIANO PERFORMANCE	Tassinari (Resp. progetto) - Allais - Porta - Brescianini -Longobardo
7	RIFACIMENTO SITO WEB ISTITUZIONALE	Brescianini (Resp. progetto) - Allais - Porta – Tassinari -Longobardo

- la deliberazione di G.C n. 74 del 10/06/2021 avente per oggetto: FONDO RISORSE DECENTRATE DETERMINAZIONE PARTE VARIABILE - CONTRATTAZIONE AREA DIRIGENZA E AREA PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2021 - INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE PER COSTITUZIONE FONDO
- la determinazione n° 269 del 25.06.2021 area sviluppo di comunità avente per oggetto: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021 - QUANTIFICAZIONE RISORSE VARIABILI FONDO INCENTIVANTE AREA PERSONALE DIRIGENTE E AREA PERSONALE NON DIRIGENTE che :
 - ai sensi dell'art.23 c.3 del D.Lgs 75/2017 ha definito l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale pari al corrispondente importo determinato per l'anno 2016 quantificato in euro 1.203.769,33;
 - ha previsto una quantificazione complessiva del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2021 del personale DIRIGENTE pari ad euro 187.472,82 di cui euro 40.834,82 per l'indennità di risultato;
 - ha approvato gli indirizzi alla delegazione trattante per la definizione del fondo incentivante per l'anno 2021;
 - ha previsto una quantificazione complessiva del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2021 del personale non dirigente pari ad euro 971.800,29;
 - ha dato atto che per le indennità di Posizione Organizzativa è stata stanziata una somma pari a euro 142.025,00;
- Contratto decentrato tra la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021, sottoscritto in data 28 dicembre 2021 per quanto riguarda il fondo dei dipendenti e in data 30 dicembre 2021 per quanto riguarda il fondo dei dirigenti;
- le valutazioni del Nucleo di Valutazione riportate nei verbali nn. 1, 2 e 3 dell'anno 2022 rispettivamente del 29 marzo, 8 aprile e 22 aprile 2022 che riportano i dati risultanti dalla consuntivazione degli obiettivi di processo e strategici del sopra citato Piano.

2. Caratteristiche strutturali

Occorre ora soffermarsi sulle caratteristiche strutturali del comune di San Donato Milanese, con particolare riguardo al contesto esterno, alla situazione economico-patrimoniale e alla struttura organizzativa

2.1 Popolazione

POPOLAZIONE al 31/12/2021 n. 32.333

Maschi n. 15.645

Femmine n. 16.688

Nati nell'anno n. 211

Deceduti nell'anno n. 334

Immigrati nell'anno n. 1.406

Emigrati nell'anno n. 1.460

2.2 Territorio e viabilità

Superficie in Kmq. 12,8

STRADE

Statali Km 0

Provinciali Km 3

Comunali Km 56

Vicinali Km 3

Autostrade Km 5

2.3 Struttura organizzativa

Si evidenzia che a decorrere dal 1 gennaio 2021 è stata attivata una parziale riorganizzazione e la struttura organizzativa è stata modificata con la soppressione di un'area e una distribuzione dei servizi fra le altre aree come segue:

- ✓ la soppressione dell'AREA SICUREZZA;

- ✓ l'allocazione del corpo di Polizia Locale come "SERVIZIO AUTONOMO POLIZIA LOCALE" gestito da Posizione Organizzativa/Comandante del Corpo di P.L. posta alle dipendenze funzionali del Sindaco da coprirsi con personale, anche esterno, di provata esperienza pluriennale di gestione del Corpo di Polizia Locale con capacità di gestire efficacemente le risorse umane assegnate e capacità organizzative nel definire le priorità della programmazione ed attuazione degli interventi richiesti, con flessibilità e spiccata disponibilità relazionale;
- ✓ la costituzione dell'area AREA SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI, posta alle dirette dipendenze di un dirigente, cui afferiscono i seguenti Servizi:
 - MOBILITA' E AMBIENTE (CdC 84)
 - SMART LAND E PROGETTI TERRITORIALI DI SVILUPPO
 - SUAP - POLIZIA AMMINISTRATIVA - MESSI (CdC 91)
 - SERVIZI GENERALI (CdC 75)
 - ASSICURAZIONI E ACQUISTI (CdC 74)
 - PUBBLICITA' E SPONSORIZZAZIONI

prevedendo pertanto:

- la modifica della definizione dell'area TERRITORIO AMBIENTE ED OO.PP. in area GESTIONE TERRITORIO URBANISTICA E OO.PP.;
- lo spostamento dei Servizi MOBILITA' E AMBIENTE (CdC 84) dall'area GESTIONE TERRITORIO URBANISTICA E OO.PP.;
- lo spostamento dei servizi ASSICURAZIONI E ACQUISTI (CdC 74) dall'area SVILUPPO DI COMUNITA';
- l'implementazione dell'unità organizzativa SMART LAND E PROGETTI TERRITORIALI DI SVILUPPO
- lo spostamento del Servizio PROTEZIONE CIVILE (CdC 85) dall'ex area SICUREZZA all'area GESTIONE TERRITORIO URBANISTICA E OO.PP.

2.4 Fabbisogno del personale:

Si riporta il prospetto del vigente fabbisogno di personale approvato con deliberazione G.C. n. 125 del 18.11.2021:

RIEPILOGO			
AREA	DOTAZIONE	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
AFFARI GENERALI, ISTITUZIONALI E FINANZIARI	56	53	3
SVILUPPO DI COMUNITA'	70	64	6
AREA GESTIONE TERRITORIO, URBANISTICA E OPERE PUBBLICHE	26	25	1
AREA SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI	19	18	1
SERVIZIO AUTONOMO CORPO DI P.L.	34	33	1
TOTALE	205	193	12

CAT	DOTAZIONE	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Dirigenti	4	4	0

D3	4	3	1
D	46	43	3
C	105	97	8
B3	5	5	0
B	37	37	0
A	4	4	0
Tot	205	193	12

3. Il ciclo della Performance

Si deve sottolineare come per la prima volta, con la "Riforma Brunetta", la parola "performance" compare nel nostro ordinamento ed è chiara l'intenzione di dare un respiro internazionale al nuovo assetto della pubblica amministrazione, proprio per rompere con le logiche del passato ed avvicinarsi ad un approccio di tipo aziendalistico.

Il Legislatore illustra il ciclo di gestione della performance, prevedendo delle specifiche fasi:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei rispettivi valori attesi ed indicatori;
2. collegamento obiettivi ed allocazione risorse;
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
5. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, ai componenti degli organi esterni, ai cittadini, agli utenti.

Il Comune di SDM ha adeguato i propri atti ai suddetti principi.

In particolare la performance del Comune di SDM, della quale è garantita la massima trasparenza, riguarda sia l'ente nel suo complesso, sia i servizi/uffici in cui si articola lo stesso, sia i singoli dipendenti. Il Comune di SDM valuta ogni anno la performance individuale, secondo sistemi di valutazione diversi fra Dirigenti, responsabili di uffici, e dipendenti.

4. Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance

Il Comune di San Donato Milanese da anni ha adottato il modello di "gestione per obiettivi", in base al quale ogni anno l'Amministrazione assegna alle strutture organizzative ed ai dirigenti alcuni obiettivi strategici da raggiungere. Questi obiettivi si caratterizzano quale declinazione annuale di più ampi obiettivi strategici contenuti nelle Linee programmatiche di mandato e nel DUP approvate dal Consiglio comunale.

La conferma del modello di direzione per obiettivi comporta necessariamente che i vertici dirigenziali dovranno essere sempre più valutati sulla base dei risultati conseguiti. E', inoltre, necessario che la misura dei premi e le relative modalità di assegnazione appaiano concretamente idonee a differenziare realmente la diversità del merito in funzione dei risultati raggiunti e degli apporti soggettivi prestati.

In merito al "Sistema di misurazione e valutazione delle Performance" questa amministrazione, su proposta del NdV, ha approvato con deliberazione di G.C. n. 245 del 22/12/2015 un sistema al fine di semplificarlo e renderlo sempre più aderente alla organizzazione delle premialità del Comune di SDM.

4.1. Metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e delle Posizioni organizzative è collegata:

- al raggiungimento degli obiettivi di processo definiti dagli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di riferimento (indicatori/obiettivi di performance organizzativa);
- al raggiungimento di specifici obiettivi strategici monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna;
- ai comportamenti organizzativi ed alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Obiettivi strategici: discendono dalla programmazione dell'Ente e concorrono alla valutazione della Performance individuale. Gli obiettivi strategici partecipano alla ripartizione del fondo dell'indennità di risultato dei dirigenti nella misura percentuale definita annualmente in sede di approvazione degli obiettivi da parte della G.C. e sono oggetto di pesatura da parte del NdV che determina, sulla base dei criteri previsti, un punteggio per ognuno degli obiettivi. Detto fondo è suddiviso per il totale dei punti degli obiettivi e moltiplicato per i punti di ogni singolo obiettivo. L'ammontare del valore dell'obiettivo viene ripartito in quota parte tra i dirigenti coinvolti in riferimento alla percentuale di coinvolgimento e di raggiungimento (relazionate dal Responsabile dei singoli progetti al Nucleo di Valutazione che le avalla eventualmente anche attraverso altri strumenti di verifica).

La rilevanza (peso) degli obiettivi strategici ha impatto nella valutazione individuale dal momento che ogni soggetto valutato ottiene un indice di complessità determinato dal numero di obiettivi assegnati e dal peso di ciascuno di essi.

Obiettivi di processo: rappresentano l'attività istituzionale dell'Ente, volta al miglioramento dell'efficienza e all'incremento della soddisfazione dell'utenza, utili per la valutazione della performance, di Ente, organizzativa ed individuale.

Come già sopra riportato gli obiettivi di processo hanno impatto nella valutazione individuale dal momento che la media di raggiungimento degli obiettivi di processo stessi costituiscono la Performance organizzativa dell'ente che si riverbera sulla valutazione della performance individuale del Dirigente.

Comportamenti organizzativi: sono l'espressione dell'assetto valoriale dei vertici dirigenziali che caratterizzano l'organigramma dell'ente definita mediante determinati fattori ritenuti rilevanti e descritti in un'apposita scheda, attraverso una scala di giudizio numerica.

La valutazione dei comportamenti organizzativi dei dirigenti è sviluppata con riferimento ai seguenti fattori:

- Relazione e integrazione;
- Innovatività;
- Gestione risorse economiche;
- Orientamento alla qualità dei servizi;
- Gestione risorse umane;
- Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi.

La valutazione dei comportamenti organizzativi delle posizioni organizzative si sviluppa con gli stessi fattori dei dirigenti attenuandoli in funzione delle deleghe e delle responsabilità assegnate.

Nell'anno 2021 la Giunta ha definito la % di valutazione degli obiettivi strategici nel 50%. Un'altra %le, pari al 40% del fondo dell'indennità di risultato dei dirigenti, è invece suddiviso sulla base dei macrocriteri di valutazione soggettivi (comportamenti organizzativi).

La restante %le, pari al 10%, verrà ripartito fra i dirigenti sulla base del raggiungimento della performance organizzativa riferita agli obiettivi di processo.

Nel caso che a seguito della valutazione complessiva (obiettivi e comportamenti organizzativi) risultino dei resti, questi vengono suddivisi in %le fra i dirigenti che si siano collocati nella fascia A proporzionalmente all'indennità di posizione attribuita.

Per la liquidazione dell'indennità di risultato si terrà conto del punteggio effettivo che verrà riportato sull'apposita scheda di valutazione individuale.

La performance organizzativa, il raggiungimento di specifici obiettivi e i comportamenti organizzativi dei dirigenti sono valutati dal Nucleo di Valutazione. L'esito della valutazione è proposto al Sindaco unitamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi per i successivi adempimenti.

4.2. Metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dipendenti è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo sia strategici che di processo monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficacia e dell'efficienza;
- ai comportamenti organizzativi.

La rilevanza dei criteri di misurazione della performance individuale dei dipendenti è definita attraverso la loro pesatura.

La metodologia di misurazione e valutazione prevede che devono essere definiti:

- a) gli obiettivi individuali o di gruppo sia strategici che di processo, i relativi indicatori ed i target;
- b) i comportamenti organizzativi attesi.

Entrambi i criteri pesano ciascuno il 50% della valutazione.

La valutazione è elaborata mediante l'analisi dei determinati fattori ritenuti rilevanti e riprodotti in una apposita scheda. I fattori concorrono a definire le singole "parti" di valutazione. La valutazione del personale è svolta tenendo conto della categoria e del profilo professionale.

Dall'anno 2018 questa A.C. ha applicato l'art. 69 del nuovo CCNL 21/05/2018 Funzioni Locali, che prevede una maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (almeno 60/100, come da "Sistema di misurazione e valutazione performance" dell'Ente).

Ha beneficiato di dette maggiorazioni del premio individuale una quota massima pari al 10% del personale assegnato ad ogni Area e comunque pari ad una unità. Dette unità di personale, per beneficiare delle maggiorazioni in esame, devono aver riportato una valutazione individuale di almeno 5 punti superiore alla media delle valutazioni del personale assegnato all'Area.

Nella contrattazione per la sottoscrizione del CCDI 2018-2020, al fine di applicare il sopra citato art. 69, è stata definita la performance individuale: per performance individuale s'intende la qualità del contributo alla performance generale della struttura e le competenze professionali dimostrate. La Performance individuale è valutata mediante la valutazione dei comportamenti organizzativi riportati nella scheda individuale del dipendente, che corrispondono al 50% della somma destinata alle Performance, intesa come raggiungimento degli obiettivi di processo e degli obiettivi strategici.

5. Performance 2021

La normativa prevede che il fondo anno 2021 non possa superare il fondo dell'anno 2016.

E' stato pertanto integrato il fondo incentivante sia dei dipendenti che dei dirigenti con risorse variabili previste da specifiche norme contrattuali di cui all'art. art. 67, comma 5, lett. b), e art. 67, comma 3, lett. h), e comma 4 del CCNL 21/05/2018 per i dipendenti, e all'art. 26, comma 3, del CCNL 23/12/1999 per i Dirigenti, compatibili con le disponibilità di bilancio e nel rispetto dei tetti di spesa del salario accessorio determinato nel rispetto delle norme in precedenza indicate.

5.1 Gli obiettivi di processo

Gli obiettivi di processo sono riportati nel Piano delle Performance approvato dalla Giunta Comunale.

Il programma informatico di gestione del Piano delle Performance prevede che per ciascun processo organizzativo (obiettivi di processo) siano evidenziati:

- indicatori;
- personale coinvolto;
- stakeholder;
- capitoli di bilancio;
- eventuale peso del processo.

Per quanto riguarda l'attribuzione degli incentivi di produttività per gli obiettivi di processo, la parte del fondo che residua alla fine dell'anno dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'art. 68, comma 1, ultimo periodo del CCNL 01/04/1999 sarà suddivisa fra tutti i dipendenti sulla base del raggiungimento dell'obiettivo, della valutazione dei comportamenti organizzativi e delle presenze/assenze sul lavoro sulla base di un budget di Area (macro-struttura organizzativa) che viene assegnato ai rispettivi Dirigenti.

Ogni dirigente, con le metodologie di valutazione richiamate, gestisce l'assegnazione dei compensi nei confronti dei dipendenti della propria area, nel rispetto del rapporto risultato/performance.

Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale complessiva (obiettivi e comportamenti organizzativi) saranno ripartite tra le valutazioni uguali o superiori a 90% sulla base del riparto proporzionale nel limite del budget assegnato al dirigente.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati al CdC del dipendente verrà riportata sulla scheda di valutazione della Performance e contribuirà per il 50% al punteggio di valutazione.

Si specifica che le percentuali di raggiungimento degli obiettivi sono date dai report relativi al monitoraggio finale degli obiettivi 2021, forniti dalla funzione controllo di gestione.

Dalle schede degli obiettivi di processo si evince:

- una capacità di previsione e programmazione molto elevata;
- che gli scostamenti, che generalmente sono inferiori al 5%, possono essere considerati fisiologici e pertanto si ritiene di fatto raggiunta la performance di ogni processo;
- che vi è una partecipazione diffusa al raggiungimento degli obiettivi;
- che l'attività ricompresa riguarda tutti i contesti organizzativi.

5.2 Gli obiettivi strategici

Si specifica che le percentuali di raggiungimento degli obiettivi sono state definite dal Nucleo di Valutazione dopo aver acquisito le relazioni dei dirigenti ed operando le opportune verifiche come segue:

1. PUNTO COMUNE – QUALITA', EFFICIENTAMENTO E CUSTOMER: l'obj nella sua globalità può ritenersi raggiunto. Risulta carente nella sua fase iniziale di elaborazione di un progetto formalmente inteso che strutturasse il percorso da compiere. Le singole rilevazioni di area risentono della specifica platea di stakeholders, per cui gli apporti sono risultati decisamente differenti. L'area Sviluppo Produttivo, in via di fatto, ha delegato lo svolgimento delle rilevazioni agli operatori esterni incaricati di servizio. L'obj può ritenersi raggiunto al 90% con apporti diversificati per area.

2. UN'AMMINISTRAZIONE DIGITALE E APERTA: Le risultanze tralasciano la fase della ricognizione dell'esistente e della pianificazione delle infrastrutture necessarie ad una puntuale transizione completa al digitale. Sul piano operativo, al contrario, la digitalizzazione è proseguita se pur con apporti e risultati diversi. L'Area AA.GG. predomina e, a seguire, l'area SVICO. Meno marcato il percorso fatto dalle restanti aree. L'obj può ritenersi raggiunto al 80% con apporti diversificati per area.

3. GESTIONE EFFICIENTE DELLE ENTRATE COMUNALI: l'obj, nei suoi contenuti strutturali, non risulta raggiunto. Non risultano elaborate le "linee guida" che avrebbero dovuto standardizzare e orientare il processo di riscossione. Al contrario risulta fatta una adeguata formazione del personale e risultano intraprese significative azioni di recupero di partite di entrata portate a residuo. L'obj può ritenersi raggiunto al 80% con apporti diversificati per area.

4. SICUREZZA E LA SALVAGUARDIA DEL PATRIMONIO E DEL TERRITORIO: l'obj non risulta raggiunto. Risultano effettuati una serie di incontri con il personale ma è mancata una regia e una chiara visione del risultato da raggiungere. In carenza di coordinamento ogni area ha cercato di adoperarsi nel dare una parziale risposta alle tematiche emergenziali sorte o prevedibili. L'obj non è stato raggiunto per la dirigenza e raggiunto al 30% per il personale, per l'impegno comunque profuso dallo stesso.

5. LAVORO DI COMUNITA' POST COVID: l'obj, sulla scorta delle relazioni fatte e dei numeri esposti, risulta raggiunto al 100%.

6. RENDICONTAZIONE SOCIALE E PIANO PERFORMANCE: l'obj per la parte relativa alla rendicontazione sociale può ritenersi raggiunto. Non può dirsi altrettanto per quanto riguarda la prevista interconnessione con il ciclo delle P. Per espressa affermazione delle relazioni, tale fase non risulta declinata nel 2021, ma rimandata al 2022. L'obj può ritenersi raggiunto al 75% con apporti diversificati per area.

7. RIFACIMENTO SITO WEB ISTITUZIONALE: l'obj può ritenersi raggiunto al 90%. La fase dell'attivazione del nuovo sito è stata rinviata a marzo 2022 motivata dalla premura di effettuare un ulteriore controllo e verifica dei contenuti.

Riguardo alle ricadute sul personale per il raggiungimento parziale degli obj sopra citati:

- i dirigenti, le PO e i dipendenti delle sole aree coinvolte nel raggiungimento parziale degli obj avranno una decurtazione percentuale degli obj non raggiunti pari alla percentuale di non raggiungimento dell'obj;

N°	OBIETTIVI 2021	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	BRESCIANINI % PARTECIPAZIONE OBIETTIVO	PORTA % PARTECIPAZIONE OBIETTIVO	ALLAIS % PARTECIPAZIONE OBIETTIVO	TASSINARI % PARTECIPAZIONE OBIETTIVO	TOT	ECONOMIE	PO SERVIZIO AUTONOMO P.L.
1	PUNTO COMUNE – QUALITA', EFFICIENTAMENTO E CUSTOMER	100% AA.GG 80% TER.URB.OO.PP 75% SVIPRO 98% SVICO 100% SERV.P.L.	32,50%	18,00%	16,88%	22,05%	89%		22,50%
	€ 2.940,11		€ 955,54	€ 529,22	€ 496,29	648,29	2.629,34 €	€ 310,77	
2	UN'AMMINISTRAZIONE DIGITALE E APERTA	85,5% AA.GG 70% TER.URB.OO.PP 70% SVIPRO 90% SVICO 90% SERV. P.L.	27,79%	15,75%	15,75%	20,25%	80%		20,25%
	€ 2.940,11		€ 817,06	€ 463,07	€ 463,07	€ 595,37	2.338,57 €	€ 601,54	
3	GESTIONE EFFICIENTE DELLE ENTRATE COMUNALI	100% AA.GG 70% TER.URB.OO.PP 70% SVIPRO 90% SVICO 90% SERV. P.L.	32,50%	15,75%	15,75%	20,25%	84%		20,25%
	€ 2.940,11		€ 955,54	€ 463,07	€ 463,07	€ 595,37	2.477,05 €	€ 463,06	
4	SICUREZZA E LA SALVAGUARDIA DEL PATRIMONIO E DEL TERRITORIO	OBJ=0% DIRIGENZA DIPENDENTI 30% AA.GG 30% TER.URB.OO.PP 30% SVIPRO 30% SVICO 30% SERV.P.L.	9,00%	12,00%	0,00%	9,00%	30%		9,00%
	€ 1.796,73		€ -	€ -	€ -	€ -	0,00 €	€ 1.796,73	
5	LAVORO DI COMUNITA' POST COVID	100% SVICO	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100%		0,00%
	€ 980,04		€ -	€ -	€ -	€ 980,04	980,04 €	€ -	€ -
6	RENDICONTAZIONE SOCIALE E PIANO PERFORMANCE	80% AA.GG 80% TER.URB.OO.PP 65% SVIPRO 80% SVICO 80% SERV. P.L.	18,00%	18,00%	18,00%	21,13%	75%		18,00%
	1796,73		€ 323,41	€ 323,41	€ 323,41	€ 379,65	1.349,88 €	€ 446,85	
7	RIFACIMENTO SITO WEB ISTITUZIONALE	90% AA.GG 90% TER.URB.OO.PP 90% SVIPRO 90% SVICO 90% SERV. P.L.	29,25%	20,25%	20,25%	20,25%	90%		20,25%
	2940,11		€ 773,98	€ 535,84	€ 535,84	€ 535,84	2.381,50 €	€ 558,61	
TOT	€ 16.333,94		€ 3.825,53	€ 2.314,61	€ 2.281,68	€ 3.734,56	€ 12.156,38	€ 4.177,56	€ -
SOMMA RAGGIUNGIMENTO OBJ			140,04%	87,75%	86,63%	203,93%			101,25%
SOMMA RAGGIUNGIMENTO OBJ al 100%			182,50%	152,50%	112,50%	252,50%			142,50%
% RAGGIUNGIMENTO OBJ			76,73%	57,54%	77,00%	80,76%			71,05%

La valutazione del Segretario Generale, ai fini della distribuzione della retribuzione di risultato, è effettuata direttamente dal Sindaco per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti organizzativi. Il Segretario Generale è valutato sul raggiungimento degli obiettivi strategici e sulla base del raggiungimento della Performance organizzativa. Le %li di valutazione sono pari alle %li individuate per i dirigenti.

Con deliberazione di G.C n. 73 del 10/06/2021 l'A.C. ha affidato al Segretario Generale un nuovo obiettivo strategico:

1. SUPPORTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO E STRATEGICO GESTIONALE

il NdV ha dato atto delle seguenti risultanze in merito alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi da parte del Segretario Generale: 72,53%.

6. Le criticità e le opportunità

Come in tutti i processi lavorativi, caratterizzati da elementi organizzativi, nonostante gli apprezzabili risultati raggiunti, permangono ulteriori margini di miglioramento.

Le criticità che rallentano detto percorso sono rappresentate da un contraddittorio processo di presunta semplificazione che invece di imboccare autentici processi di "better regulation", appesantisce i procedimenti, rallentando il peso del fardello burocratico.

Inoltre, una continua reiterazione di limiti di spesa e di approvvigionamento di risorse finanziarie imposte dalla finanza pubblica mina l'autonomia organizzativa e di spesa dell'ente a detrimento della qualità dei servizi necessari alla comunità amministrata.

ANNO 2021

GRAFICO N. 1:
% PONDERATA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI PROCESSO PER AREA

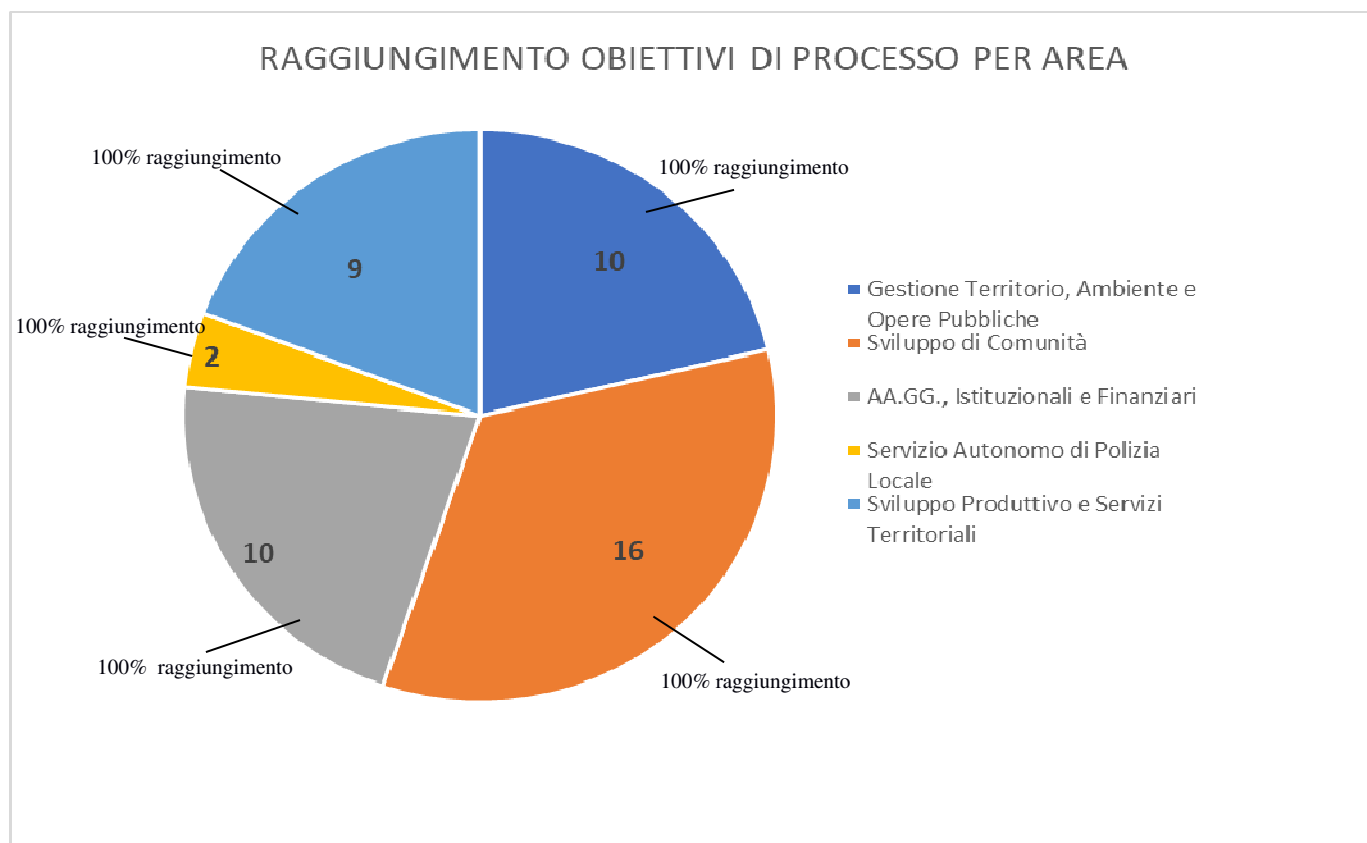
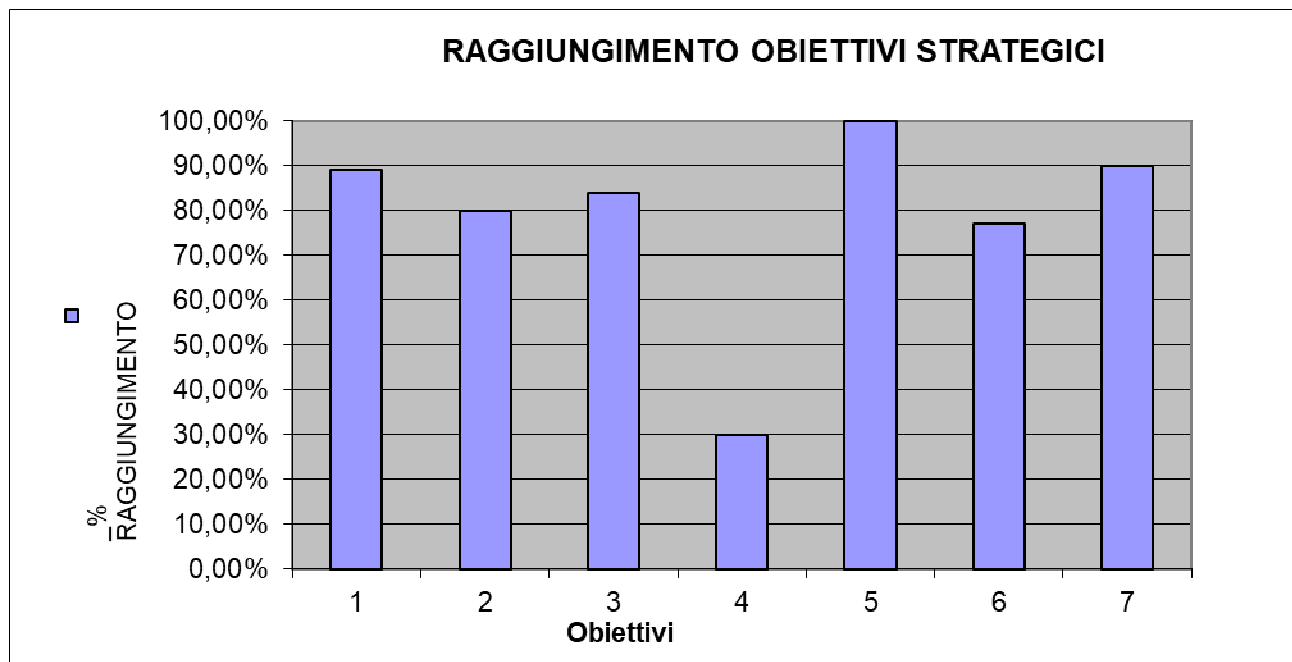


GRAFICO N. 2:
% PONDERATA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI STRATEGICI



1 – OBJ PUNTO COMUNE – QUALITA', EFFICIENTAMENTO E CUSTOMER	- 89,00%
2 – OBJ UN'AMMINISTRAZIONE DIGITALE E APERTA	- 80,00%
3 – OBJ GESTIONE EFFICIENTE DELLE ENTRATE COMUNALI	- 84,00%
4 – OBJ SICUREZZA E LA SALVAGUARDIA DEL PATRIMONIO E DEL TERRITORIO	- 30,00%
5 – OBJ LAVORO DI COMUNITA' POST COVID	- 100,00%
6 – OBJ RENDICONTAZIONE SOCIALE E PIANO PERFORMANCE	- 75,00%
7 – OBJ RIFACIMENTO SITO WEB ISTITUZIONALE	- 90,00%

GRAFICO N. 3.1:

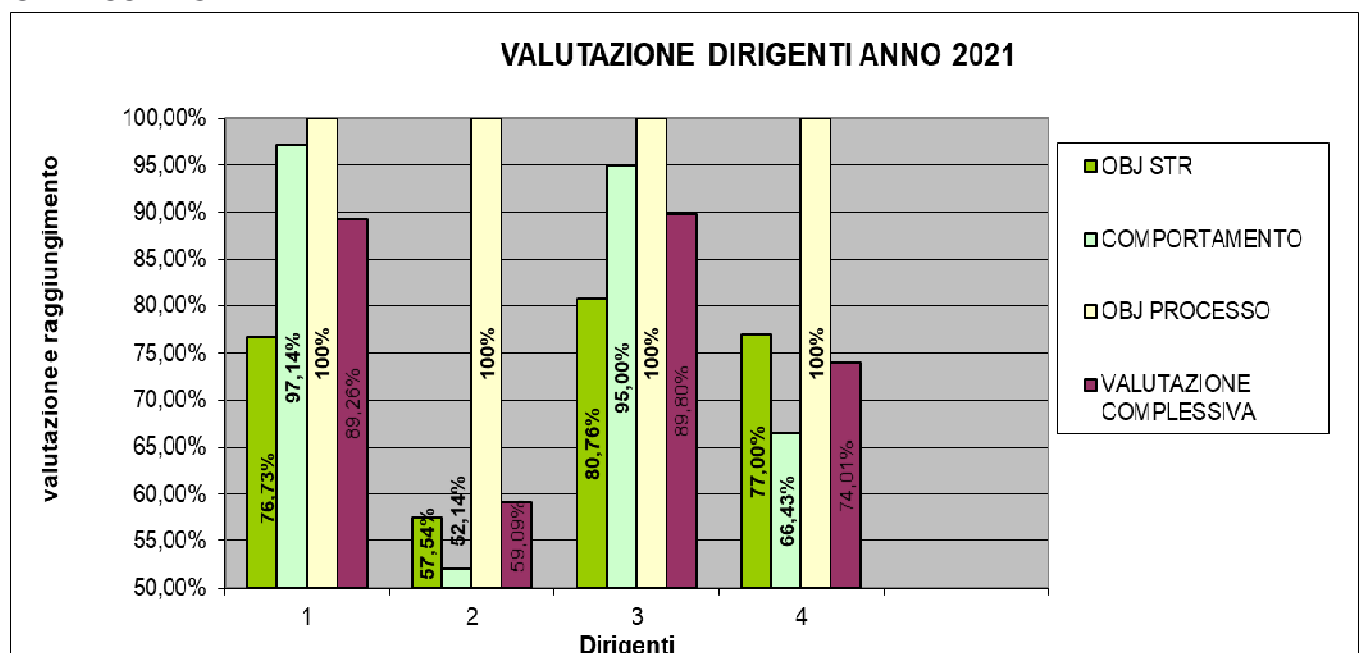


GRAFICO N. 3.2:

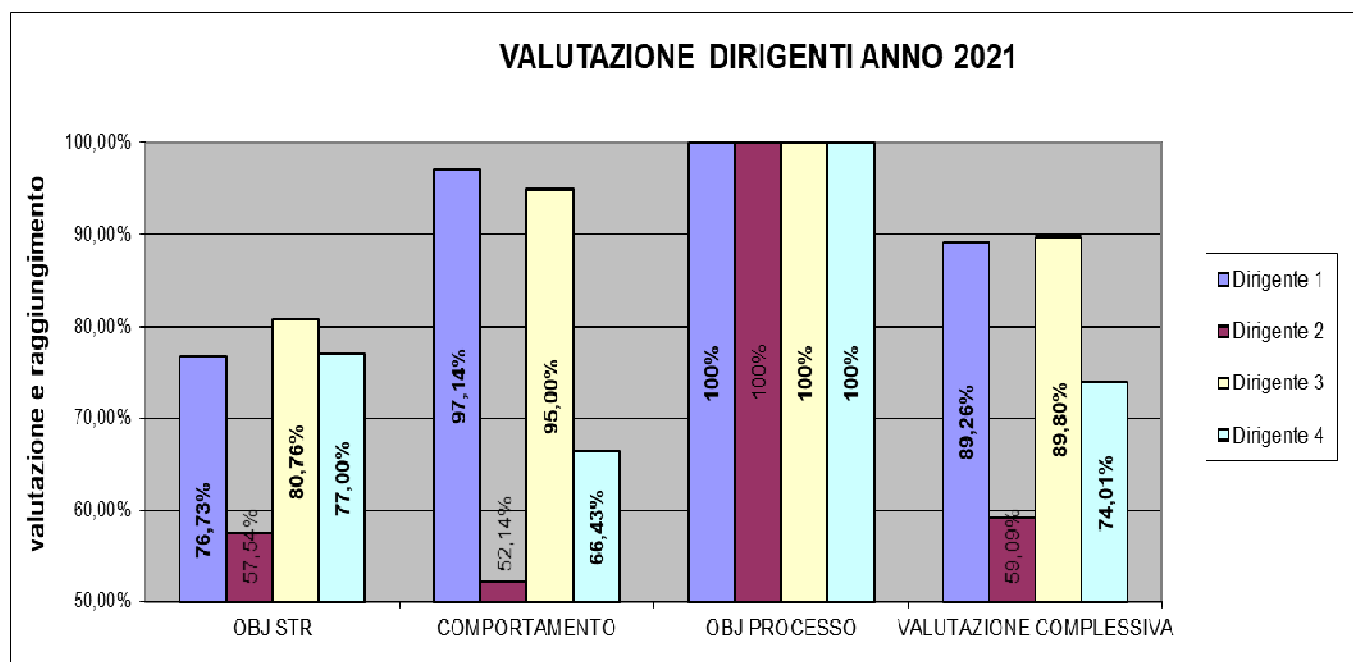
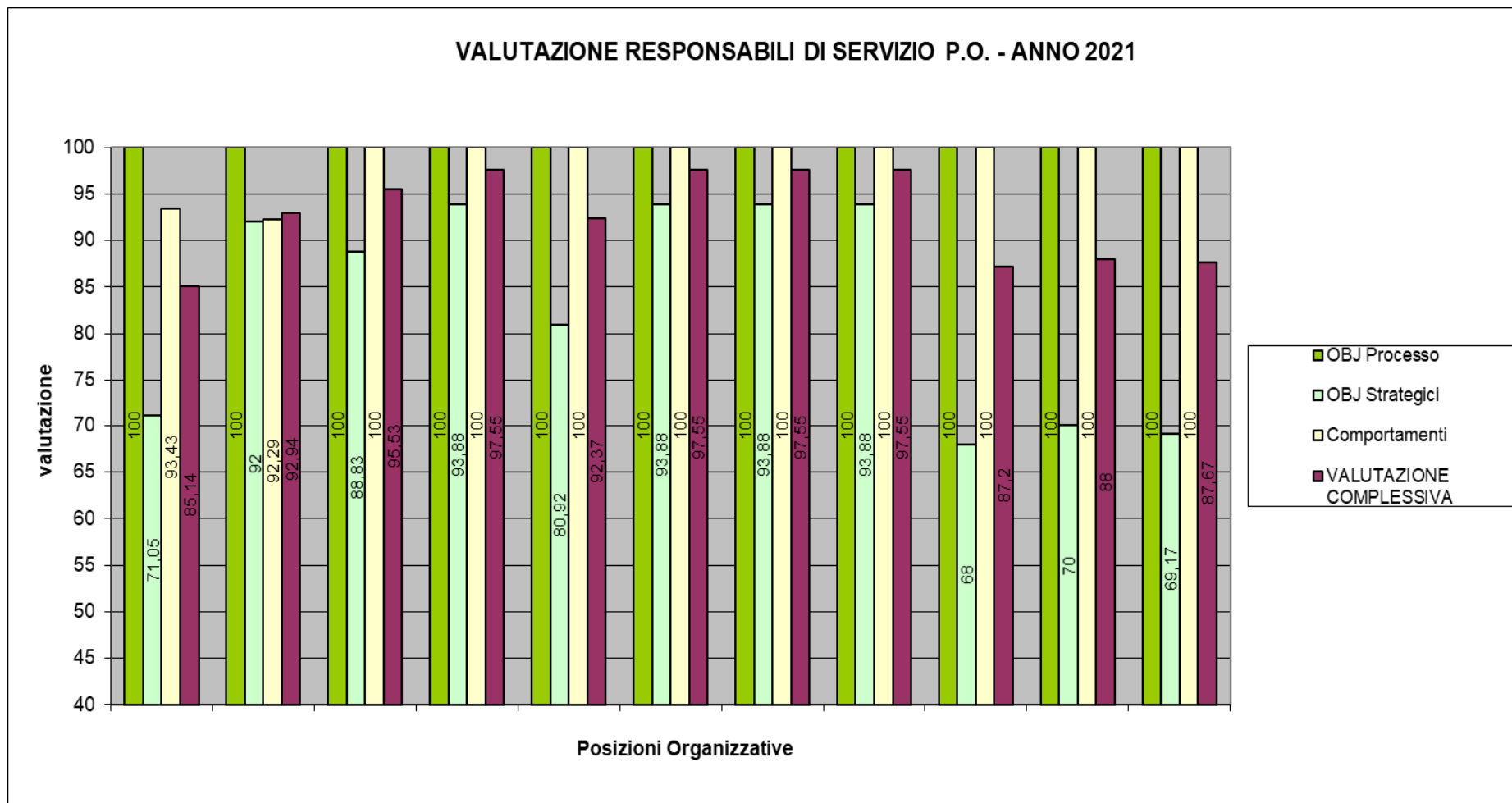


GRAFICO N. 4.1:



* Le Po dell'anno 2021 sono state coperte da n° 11 dipendenti

GRAFICO N. 4.2:

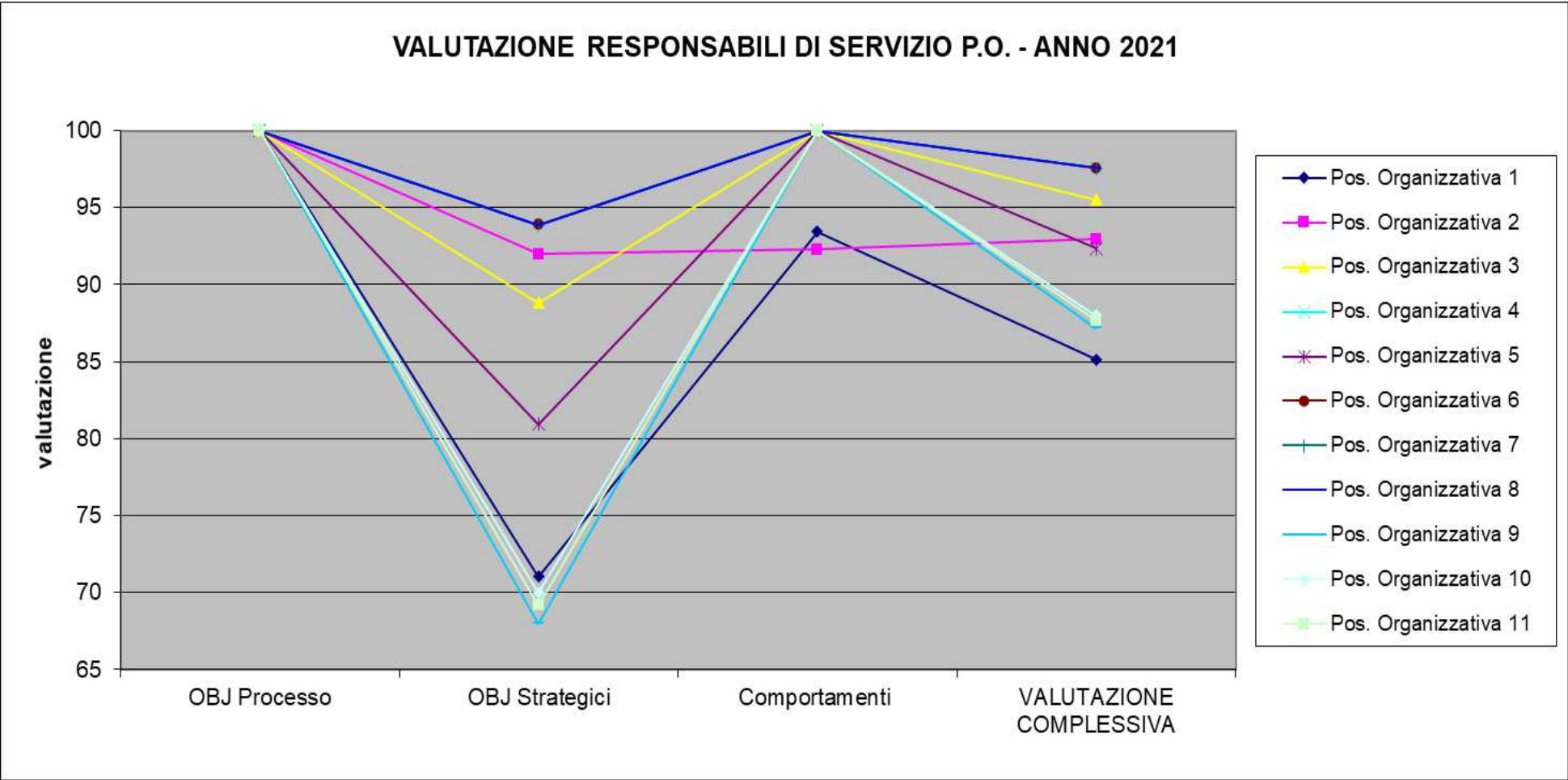
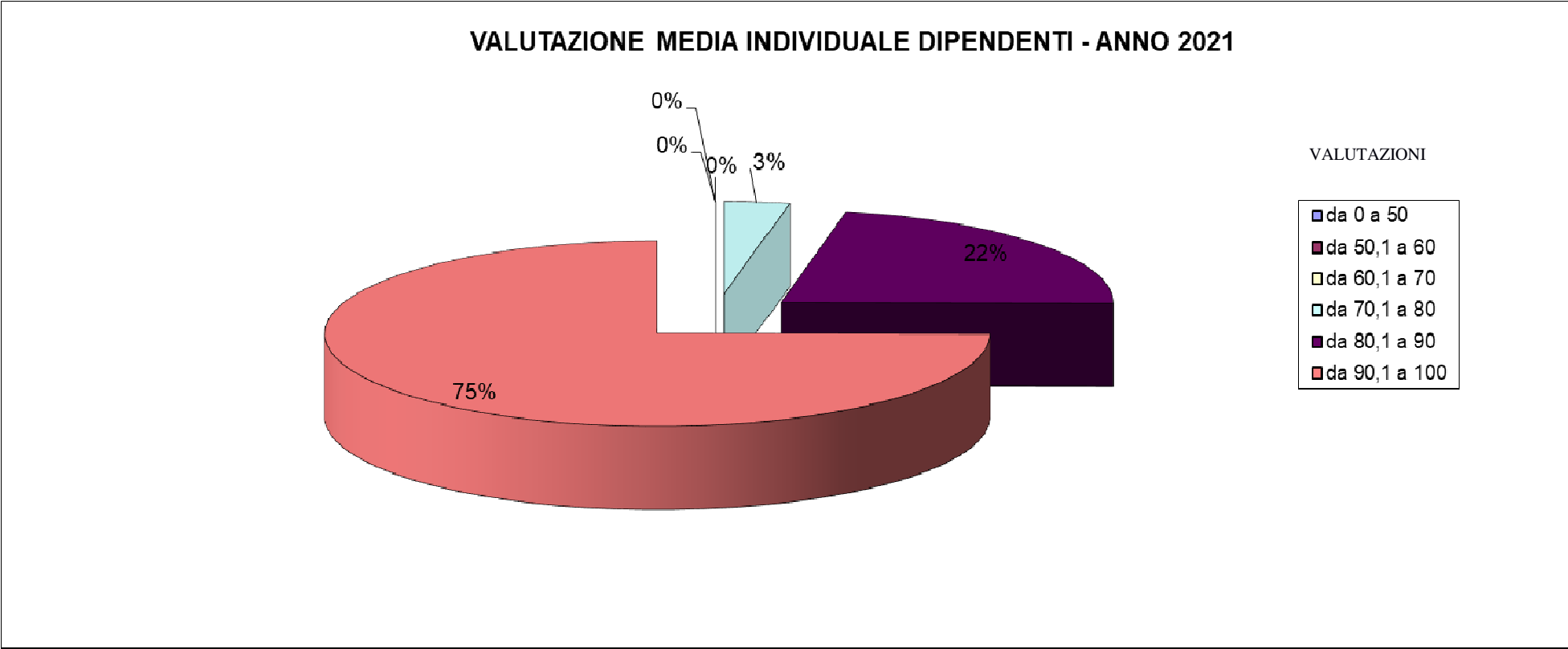


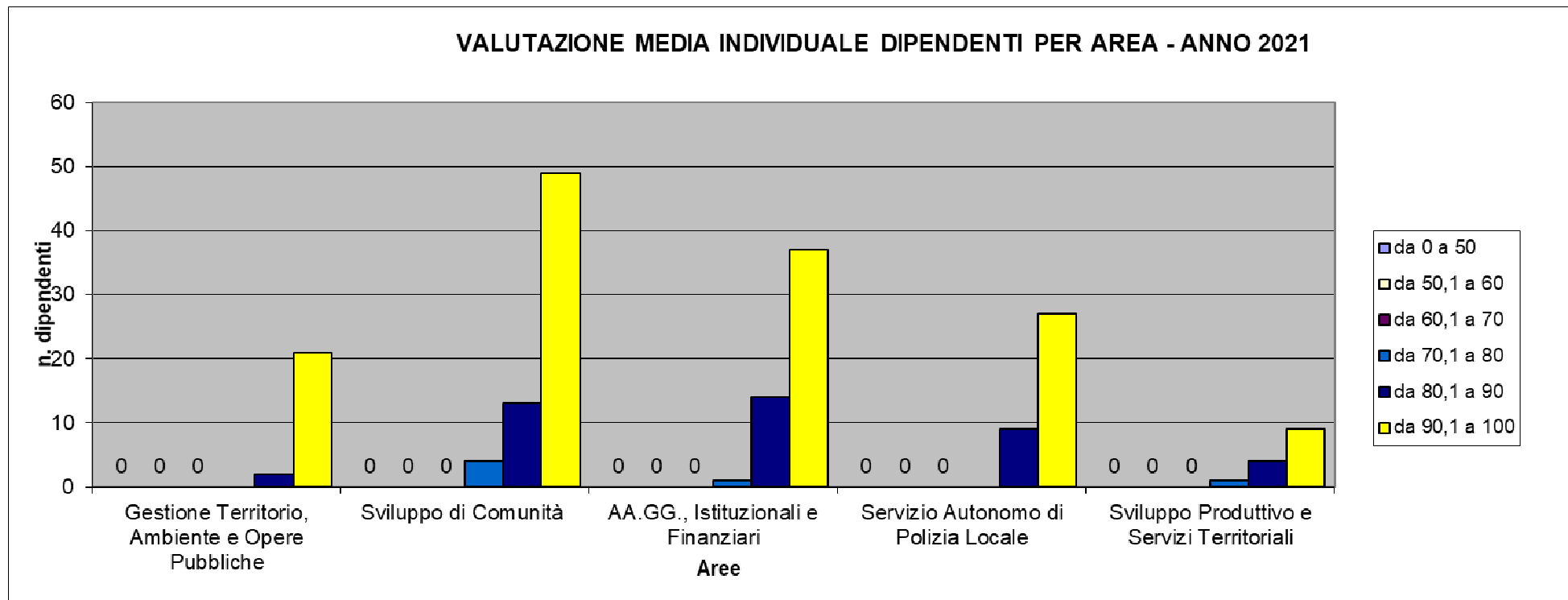
GRAFICO N. 5:



TOTALE Dipendenti valutati nell'anno 2021: n. 191

da 0 a 50	0
da 50,1 a 60	0
da 60,1 a 70	0
da 70,1 a 80	6
da 80,1 a 90	42
da 90,1 a 100	143

GRAFICO 6



TOTALE Dipendenti valutati nell'anno 2021: n. 191

Di cui:

Area Gestione Territorio, Ambiente e Opere Pubbliche:	n. 23
Area AA.GG., Istituzionali e Finanziari:	n. 52
Area Sviluppo Comunità:	n. 66
Servizio Autonomo di PL:	n. 36
Area Sviluppo Produttivo e Servizi Territoriali:	n. 14