



COMUNE DI SAN DONATO MILANESE

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

Relazione sulla Performance anno 2023

1. Premessa

La Relazione sulla Performance, come il Piano della Performance, è un documento introdotto 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 75 del 30.05.2023 con la quale è stato approvato il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 che ha approvato il Piano delle Performance anno 2023 del Comune di San Donato Milanese con i seguenti obiettivi strategici:

N°	OBIETTIVI 2023	Dirigenti/Responsabile SAPL
1	NUOVE FRAGILITA' 24	Tassinari (Resp. Progetto) - Longobardo
2	RISCRITTURA E DIVULGAZIONE MANUALE MANUTENZIONI IMMOBILI SAP	Porta (Resp. progetto) - Tassinari
3	RIGENERAZIONE URBANA AREA ORTI SCOLMATORE	Martini (Resp. progetto) - Brescianini - Porta
4	AVVIO MONITORAGGIO CRONOPROGRAMMA OPERE PUBBLICHE/IMPLEMENTAZIONE SOFTWARE PER CONTROLLO DI GESTIONE E STRATEGICO	Brescianini (Resp. progetto)
5	DIGITAL STRATEGY - 28	Brescianini (Resp. progetto)
6	PNRR NEXT GENERATION EU - 27	Martini (Resp. progetto) Brescianini - Porta - Tassinari
7	VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMOBILIARE 41	Martini (Resp. progetto) Brescianini - Porta - Tassinari - Longobardo
8	SAN DONATO COMUNE 4.0 - AREA SERVIZI TECNICI (GTUAOP) (9) - AREA SVICO (22) - AREA SVIPRO (13) -SERVIZIO AUTONOMO DI POLIZIA LOCALE (7) - RISORSE UMANE (4)	Tassinari - Martini - Porta - Longobardo - Brando
9	COMPLIANCE DIGITALE TRIBUTI	Brescianini

10	APPLICAZIONE NEO CCNL FUNZIONI LOCALI 16.11.2022 E CONTRATTO INTEGRATIVO GIURIDICO 2023-2025	Brando (Resp. progetto) -
11	IMPLEMENTAZIONE DELLA SICUREZZA PERCEPITA - PROSSIMITA'	Longobardo (Resp. progetto)
12	EDUCAZIONE ALLA LEGALITA'	Longobardo (Resp. progetto)
13	PROGETTO INCENTIVI SERVIZIO ENTRATE ESERCIZIO 2023	Brescianini (Resp. progetto)
14	PRESIDIO DEL TERRITORIO IN ORARIO SERALE	Longobardo (Resp. progetto)

- la deliberazione di G.C. n°127 del 19.09.2023 avente per oggetto: QUANTIFICAZIONE RISORSE FONDO INCENTIVANTE ANNO 2023 AREA DIRIGENZA - INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE
- la determinazione n. 96 del 17/10/2023 servizio Risorse Umane avente per oggetto: COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 - QUANTIFICAZIONE RISORSE VARIABILI FONDO INCENTIVANTE AREA PERSONALE DIRIGENTE E AREA PERSONALE NON DIRIGENTE
con i quali:
 - ai sensi dell'art.23 c.3 del D.Lgs 75/2017 ha ribadito il tetto dell'ammontare complessivo delle risorse destinabili 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 2023 del personale DIRIGENTE pari ad euro **181.467,25** di cui euro **41.829,25** per l'indennità di risultato, oltre oneri riflessi ed IRAP;
 - ha approvato gli indirizzi alla delegazione trattante per la definizione del fondo incentivante per l'anno 2023;
 - ha previsto una quantificazione complessiva del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2023 del personale non dirigente pari ad euro **1.080.491,79**;
 - ha dato atto che per le indennità di Posizione Organizzativa è stata stanziata una somma pari a euro **143.100,00**;
- Contratti decentrati tra la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023, sottoscritti in data 1 dicembre 2023 per quanto riguarda sia il fondo dei dipendenti che fondo dei dirigenti;
- le valutazioni del Nucleo di Valutazione riportate nel verbale n.6 del 17.05.2023 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 31/12/2023 n. 32.539

Maschi n. 15.747

Femmine n. 16.792

Nati nell'anno n. 334

Deceduti nell'anno n. 346

Immigrati nell'anno n. 1.606

Emigrati nell'anno n. 1.354

2.2 Territorio e viabilità

Superficie in Kmq. 12,8 Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da

FRANCESCO SQUERI il 30/05/2024 11:54:05

XIBILIA PAOLA MARIA il 29/05/2024 14:01:42 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005

DELIBERA DI GIUNTA: 2024 / 69 del 28/05/2024

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 2023 è stata attivata una parziale riorganizzazione e la struttura organizzativa è stata modificata come segue:

- sono stati confermati gli assetti di vertice nelle esistenti quattro aree come di seguito specificato:
 - GESTIONE TERRITORIO URBANISTICA E OPERE PUBBLICHE;
 - SVILUPPO DI COMUNITA' ;
 - AFFARI GENERALI, ISTITUZIONALI E FINANZIARI;
 - SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI ;oltre al SERVIZIO AUTONOMO POLIZIA LOCALE gestito da Posizione Organizzativa/Comandante del Corpo di P.L. posta alle dipendenze funzionali del Sindaco;
- e' stata ridefinita la struttura dei servizi di area, rispetto alla precedente, nel seguente modo:
 - l'allocazione del Servizio Ambiente e Mobilità (cdc 84) dall'AREA SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI all'AREA GESTIONE TERRITORIO URBANISTICA E OPERE PUBBLICHE;
 - l'allocazione dell'Ufficio casa – Agenzia per l'Abitare dall'AREA GESTIONE TERRITORIO URBANISTICA E OPERE PUBBLICHE (cdc 87) all'AREA SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI (cdc 75);
 - l'allocazione del Servizio Protezione Civile dall'AREA GESTIONE TERRITORIO URBANISTICA E OPERE PUBBLICHE (cdc 85) all'AREA SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI
 - l'attribuzione delle funzioni in ordine alla sicurezza negli ambienti di lavoro (fatta eccezione per la sorveglianza sanitaria) dal Servizio Personale ai Servizi Generali (cdc 75) dell'AREA SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI;
 - l'allocazione del Servizio Personale (cdc 31) dall'AREA SVILUPPO DI COMUNITÀ alle dirette dipendenze del Segretario Generale;
- di conseguenza si è provveduto a modificare la definizione dell'area GESTIONE TERRITORIO URBANISTICA E OPERE PUBBLICHE in area GESTIONE TERRITORIO URBANISTICA, AMBIENTE E OPERE PUBBLICHE;

2.4 Fabbisogno del personale:

Si riporta il prospetto del vigente fabbisogno di personale:

SETTORE	DOTAZIONE	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
AFFARI GENERALI, ISTITUZIONALI E FINANZIARI	58	52	6
RISORSE UMANE	6	5	1
SVILUPPO DI COMUNITA'	57	52	5
SETTORE GESTIONE TERRITORIO, AMBIENTE E OPERE PUBBLICHE	36	31	5
SETTORE SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI	11	9	2
SERVIZIO AUTONOMO CORPO DI P.L.	36	34	2

TOTALE	204	183	21
CATEGORIA/AREA	DOTAZIONE	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Dirigenti	4	3	1
D3/E.Q./ PO	4	4	0
D/FUN	48	42	6
C/IST	107	93	14
B3/OP. ESP	4	4	0
B/OP. ESP	33	33	0
A/OPERATORE	4	4	0
Tot	204	183	21

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 San Donato Milanese, 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 San Donato Milanese 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

Riproduzione cartacea del documento informatico sottoscritto digitalmente da

FRANCESCO SQUERI il 30/05/2024 11:54:05

XIBILIA PAOLA MARIA il 29/05/2024 14:01:42 ai sensi dell'art. 20 e 23 del D.lgs 82/2005

DELIBERA DI GIUNTA: 2024 / 69 del 28/05/2024

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 2023 la Giunta ha definito la percentuale di valutazione degli obiettivi strategici nel 50%. Un'altra percentuale, pari al 40% del fondo dell'indennità di risultato dei dirigenti, è invece suddivisa sulla base dei macro criteri di valutazione soggettivi (comportamenti organizzativi).

La restante percentuale, pari al 10%, verrà ripartita 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 percentuale 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, ora art.81 del CCNL 16/11/2022, 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 2021-2023, al fine di applicare il sopra citato art. 81, 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 2023

La normativa prevede che il fondo anno 2023 non possa superare il fondo dell'anno 2016.

È 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. 79, comma 2, del CCNL 16/11/2022 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. 80 commi 1 e 2, del CCNL 16/11/2022 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 2023, 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 e sono state valutati tutti gli obj raggiunti al 100% tranne l'obj n. 1 raggiunto al 98%. Si riportano le percentuali di raggiungimento obj suddivise per dirigente, come definite nel verbale NdV n. 6 del 17.05.2024:

N°	OBIETTIVI 2023	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	AREA AAGGIF % PARTECIPAZIONE OBIETTIVO	AREA SVIPRO % PARTECIPAZIONE OBIETTIVO	AREA GTUAOP % PARTECIPAZIONE OBIETTIVO	AREA SVICO % PARTECIPAZIONE OBIETTIVO	TOT	SERVIZIO AUTONOMO P.L.
1	NUOVE FRAGILITA' 24	% SVICO % SAPL	0,00%	0,00%	0,00%	98,00%	98%	19,60%
		98%	€ -	€ -	€ -	€ -	0,00 €	
2	RISCRITTURA E DIVULGAZIONE MANUALE MANUTENZIONI IMMOBILI SAP	% AA.GG %TER.URB.OO.PP % SVICO % SERV. P.L	0,00%	70,00%	0,00%	30,00%	100%	0,00%
		100%	€ -	€ -	€ -	€ -	0,00 €	
3	RIGENERAZIONE URBANA AREA ORTI SCOLMATORE	% AA.GG % TER.URB.OO.PP % SVIPRO % SERV.P.L.	10,00%	10,00%	80,00%	0,00%	100%	0,00%
		100%	€ -	€ -	€ -	€ -	0,00 €	
4	AVVIO MONITORAGGIO CRONOPROGRAMMA OPERE PUBBLICHE/IMPLEMENTAZIONE SOFTWARE PER CONTROLLO DI GESTIONE E STRATEGICO	% AA.GG..	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%	0,00%
		100%	€ -	€ -	€ -	€ -	0,00 €	
5	DIGITAL STRATEGY - 28	% AA.GG	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%	0,00%
		100%	€ -	€ -	€ -	€ -	0,00 €	
6	PNRR NEXT GENERATION EU - 27	%TER.URB.OO.PP % AA.GG % SVIPRO % SVICO	25,00%	15,00%	45,00%	15,00%	100%	0,00%
		100%	€ -	€ -	€ -	€ -	0,00 €	
7	VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE 41	%TER.URB.OO.PP % AA.GG % SVIPRO % SVICO % SERV P.L.	20,00%	10,00%	60,00%	10,00%	100%	20,00%
		100%	-	-	-	-	0,00 €	
8	SAN DONATO COMUNE 4.0 - AREA SERVIZI TECNICI (GTUAOP) (9) - AREA SVICO (22) - AREA SVIPRO (13) - SERVIZIO AUTONOMO DI POLIZIA LOCALE (7) - RISORSE UMANE (4)	%TER.URB.OO.PP % SVIPRO % SVICO % SERV. P.L % RISORSE UMANE	0,00%	20,00%	40,00%	40,00%	100%	25,00%
		100%	€ -	€ -	€ -	€ -	0,00 €	
9	COMPLIANCE DIGITALE TRIBUTI	% AA.GG	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%	0,00%
		100%	€ -	€ -	€ -	€ -		
10	APPLICAZIONE NEO CCNL FUNZIONI LOCALI 16.11.2022 E CONTRATTO INTEGRATIVO GIURIDICO 2023-2025	% RU	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0%	0,00%
		100%						
11	PROGETTO INCENTIVI SERVIZIO ENTRATE ESERCIZIO 2023	% AA.GG	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%	0%
		100%						
12	PRESIDIO DEL TERRITORIO IN ORARIO SERALE	% SERV. P.L	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0%	100%
		100%						
13	IMPLEMENTAZIONE DELLA SICUREZZA PERCEPITA - PROSSIMITA'	% SERV. P.L	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0%	100%
		100%						
14	EDUCAZIONE ALLA LEGALITA' 8	% SERV. P.L	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0%	100%
		100%						
% RAGGIUNGIMENTO OBJ DA PARTE DEI DIRIGE			100,00%	100,00%	100,00%	98,97%		99,89%

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 percentuali di valutazione sono pari alle percentuali individuate per i dirigenti.

Con deliberazione di n 75 del 30.05.2023 che ha approvato il PIAO 2023-2025, 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: 99,99%.

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 2023

GRAFICO N. 1:

% PONDERATA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI PROCESSO PER SETTORE

ANNO 2023 :

AA.GG. N. 10 OBJ

SVICO N. 16 OBJ

SVIPRO N. 7 OBJ

GTUOP N. 11 OBJ

R.U. N. 1 OBJ

PL N. 3 OBJ

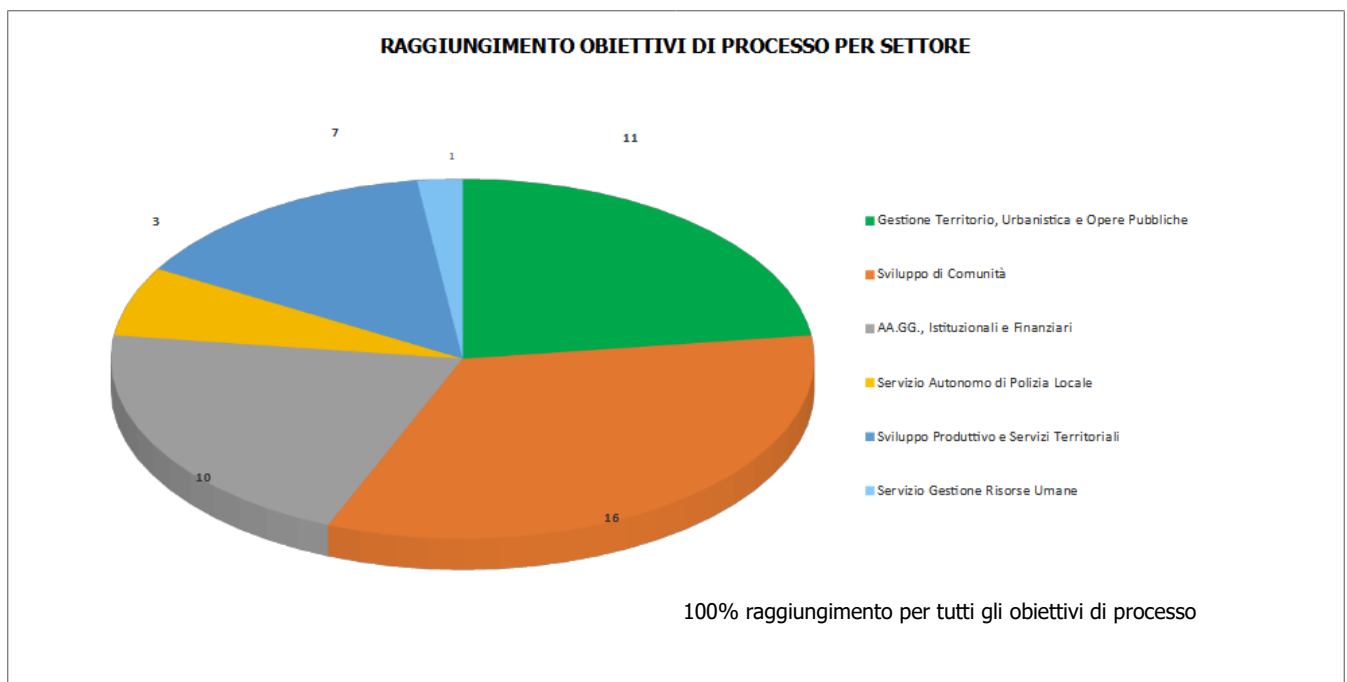
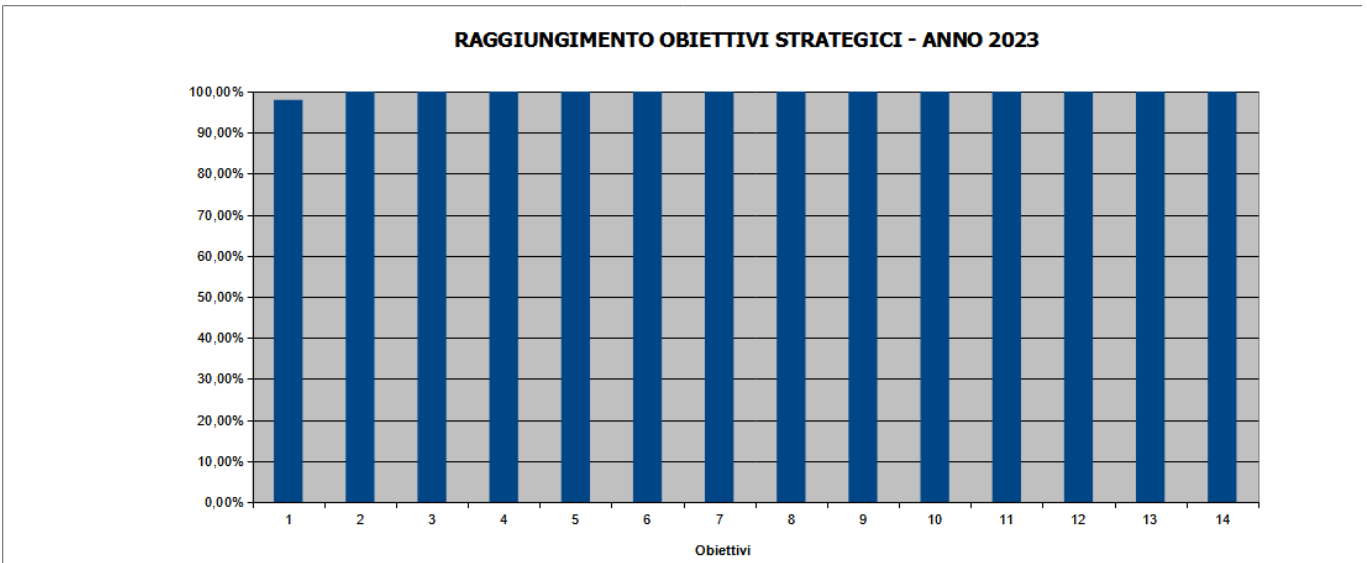


GRAFICO N. 2:

% PONDERATA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI STRATEGICI



N°	OBIETTIVI 2023	% RAGGIUNGIMENTO
1	NUOVE FRAGILITA'	98%
2	RISCRITTURA E DIVULGAZIONE MANUALE MANUTENZIONI IMMOBILI SAP	100%
3	RIGENERAZIONE URBANA AREA ORTI SCOLMATORE	100%
4	AVVIO MONITORAGGIO CRONOPROGRAMMA OPERE PUBBLICHE/IMPLEMENTAZIONE SOFTWARE PER CONTROLLO DI GESTIONE E STRATEGICO	100%
5	DIGITAL STRATEGY	100%
6	PNRR NEXT GENERATION EU	100%
7	VALORIZZAZIONE DELPATRIMONIO IMOBILIARE	100%
8	SAN DONATO COMUNE 4.0 - AREA SERVIZI TECNICI (GTUAOP) - AREA SVICO - AREA SVIPRO -SERVIZIO AUTONOMO DI POLIZIA LOCALE - RISORSE UMANE	100%
9	COMPLIANCE DIGITALE TRIBUTI	100%
10	APPLICAZIONE NEO CCNL FUNZIONI LOCALI 16.11.2022 E CONTRATTO INTEGRATIVO GIURIDICO 2023-2025	100%
11	IMPLEMENTAZIONE DELLA SICUREZZA PERCEPITA	100%
12	EDUCAZIONE ALLA LEGALITA'	100%
13	PROGETTO INCENTIVI SERVIZIO ENTRATE ESERCIZIO 2023	100%
14	PRESIDIO DEL TERRITORIO IN ORARIO SERALE	100%

GRAFICO N. 3.1:

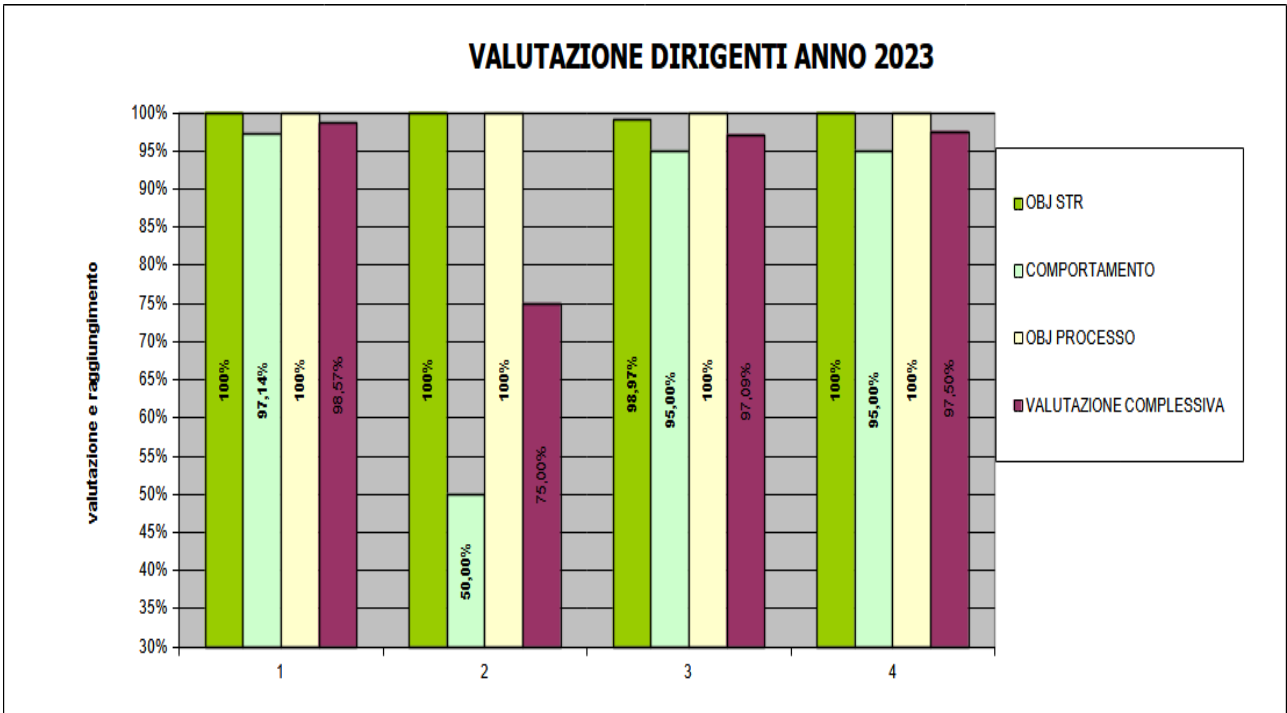
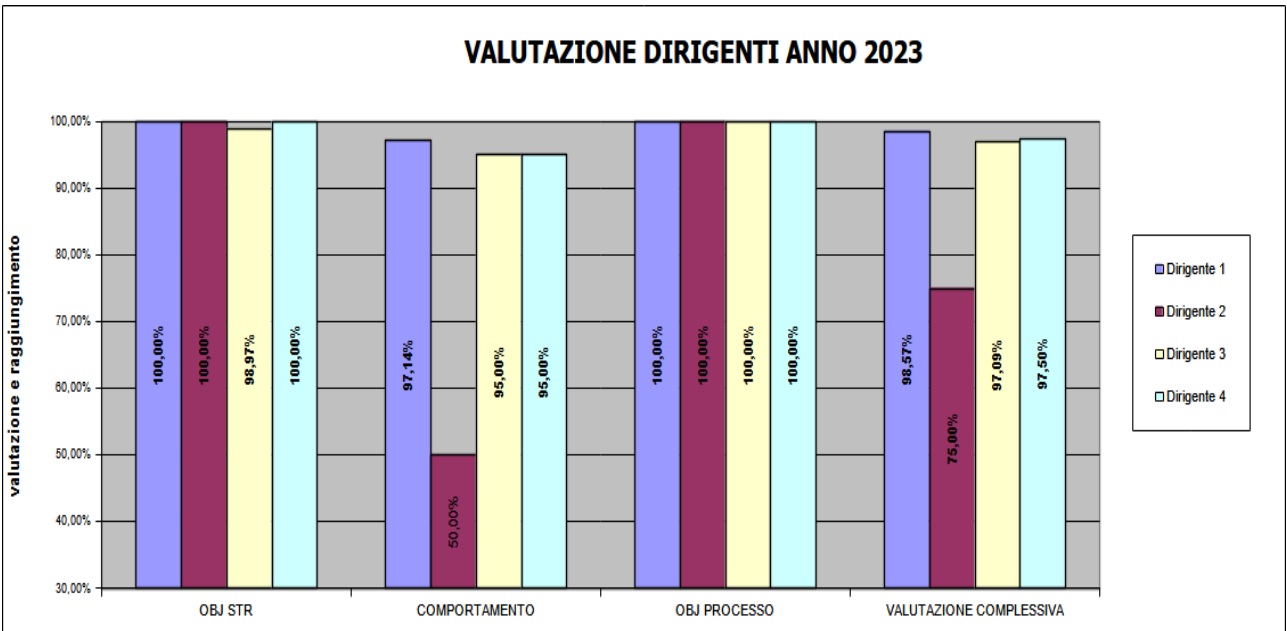


GRAFICO N. 3.2:



VALUTAZIONE RESPONSABILI DI SERVIZIO P.O. - ANNO 2023

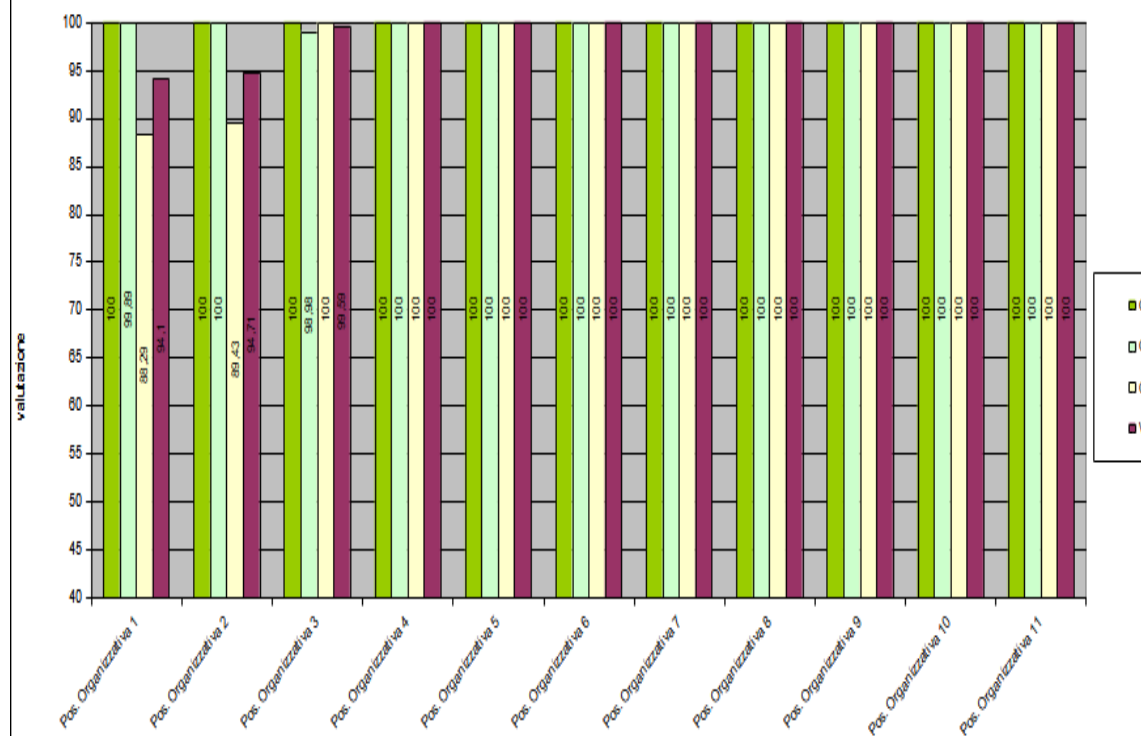


GRAFICO N. 4.2:

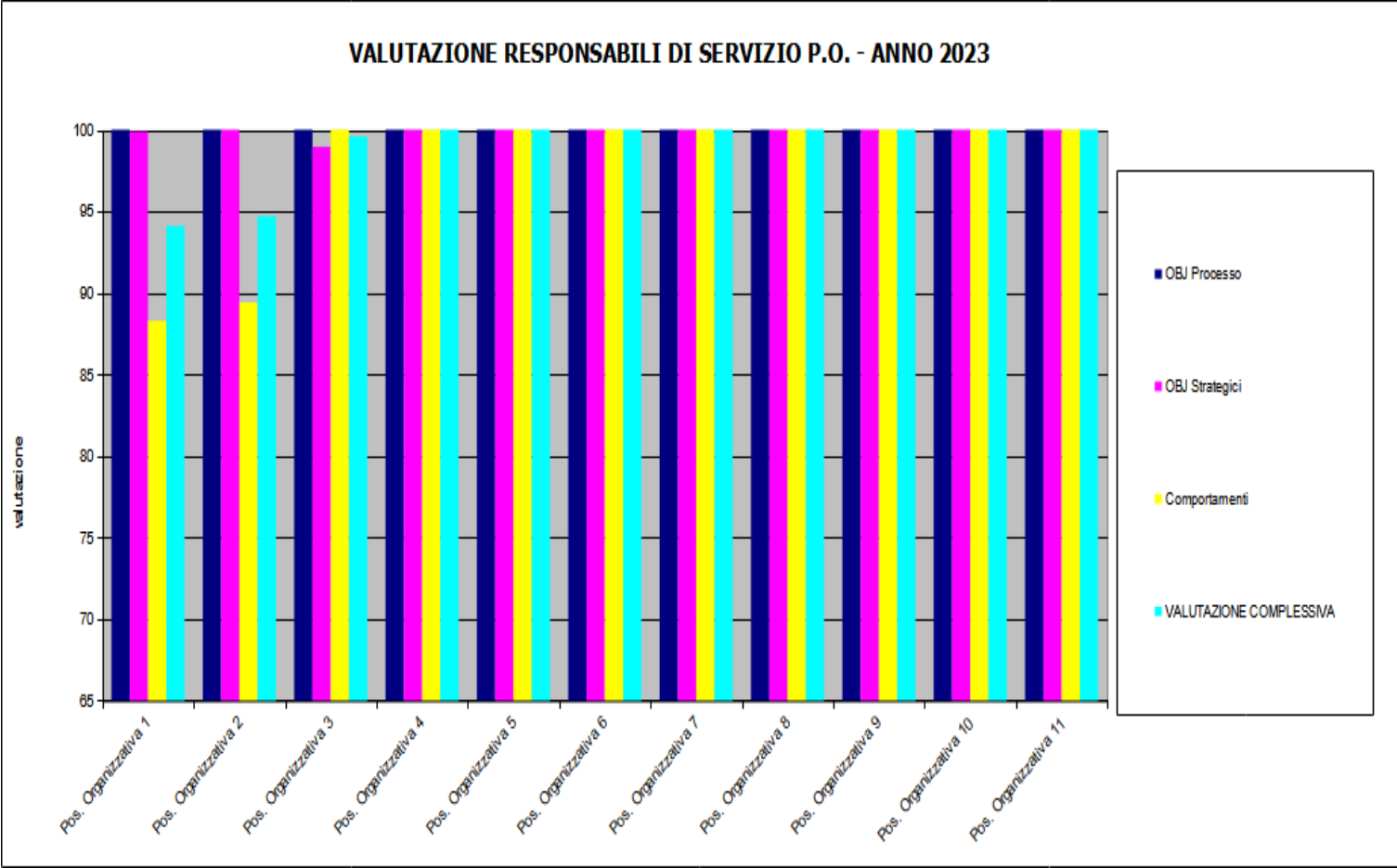
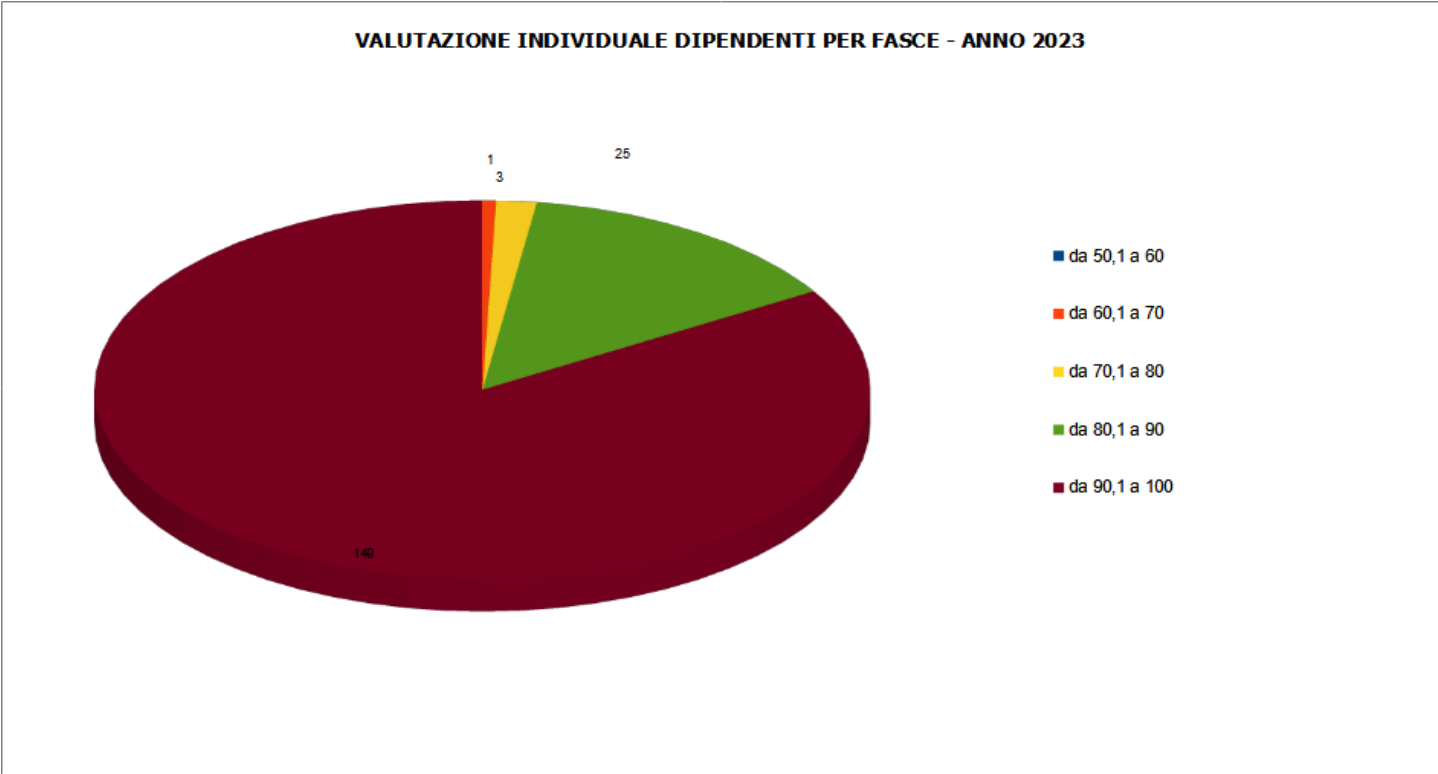


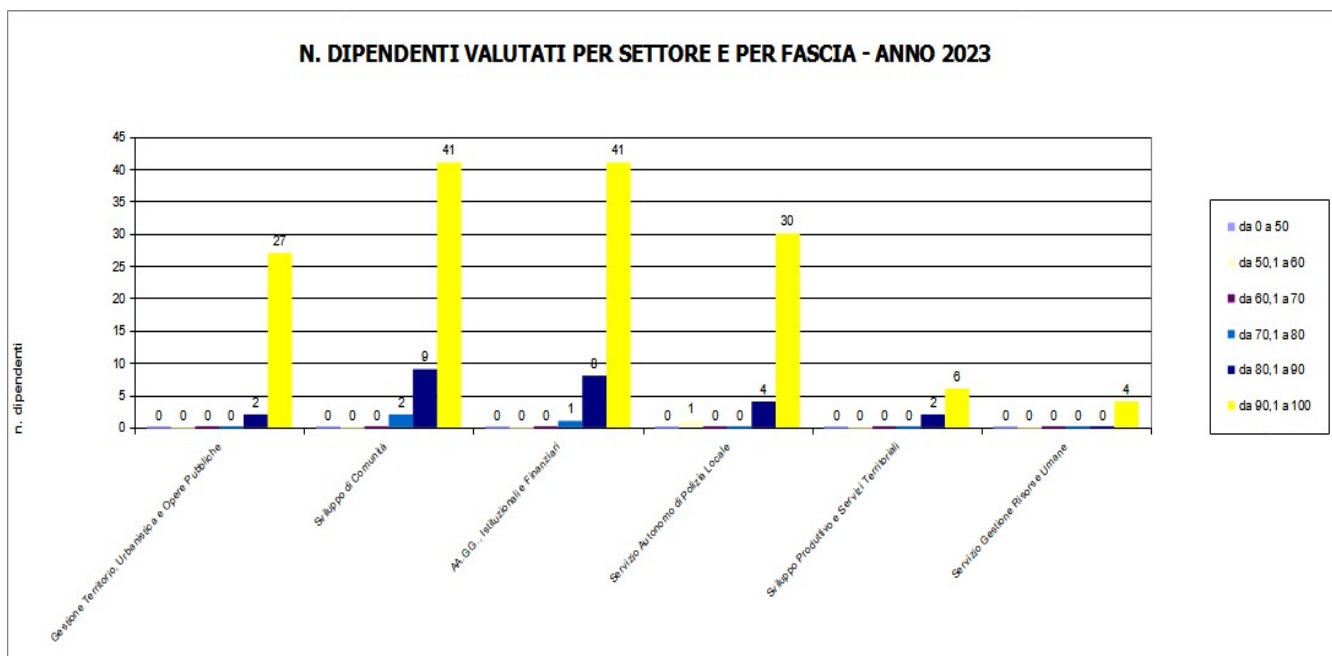
GRAFICO N. 5.1:



TOTALE Dipendenti valutati nell'anno 2023: n. 178

da 0 a 50	0
da 50,1 a 60	0
da 60,1 a 70	1
da 70,1 a 80	3
da 80,1 a 90	25
da 90,1 a 100	149

GRAFICO N. 5.2:



TOTALE Dipendenti valutati nell'anno 2023: n. 178

Di cui:

Area Gestione Territorio, Urbanistica e Opere Pubbliche:	n. 29
Area Sviluppo Comunità:	n. 52
Area AA.GG., Istituzionali e Finanziari:	n. 50
Servizio Autonomo di PL:	n. 35
Area Sviluppo Produttivo e Servizi Territoriali:	n. 8
Servizio Gestione Risorse Umane	n. 4

GRAFICO N. 5.3:

