



**COMUNE DI DAIRAGO**

Città Metropolitana di Milano



**RELAZIONE  
SULLA PERFORMANCE  
anno 2017**

## 1. Premessa

La presente relazione conclude le fasi del "Ciclo di gestione della performance" relativo all'anno 2017.

Tale Ciclo - da sviluppare in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio - è stato introdotto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi, attraverso lo svolgimento di attività di programmazione, gestione e controllo, volte alla verifica dell'efficacia dell'azione amministrativa.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10, comma 1 lettera b), del Decreto 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra, ai cittadini e ai suoi stakeholder, i risultati ottenuti nell'anno; conclude, quindi, il ciclo di gestione della performance ed

evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti ed indicando, nel caso e ove possibile, anche le cause e le eventuali misure correttive da adottare.

## 2. Contesto esterno

### Popolazione

Popolazione (andamento demografico)		
Popolazione legale		
Popolazione legale (ultimo censimento disponibile)	5862	
Movimento demografico		
Popolazione al 01-01-2017	6355	+
Nati nell'anno	57	+
Deceduti nell'anno	45	-
<b>Saldo naturale</b>	<b>12</b>	<b>+</b>
Immigrati nell'anno	271	+
Emigrati nell'anno	218	-
<b>Saldo migratorio</b>	<b>65</b>	<b>+</b>
<b>Popolazione al 31-12-2017</b>	<b>6420</b>	

## Popolazione (stratificazione demografica)

### Popolazione suddivisa per sesso

Maschi	3168	+
Femmine	3252	+
<b>Popolazione al 31-12-2017</b>		<b>6420</b>

### Composizione per età

Prescolare (0-6 anni)	485	+
Scuola dell'obbligo (7-14 anni)	595	+
Forza lavoro prima occupazione (15-29 anni)	785	+
Adulta (30-65 anni)	3448	+
Senile (oltre 65 anni)	1107	+
<b>Popolazione al 31-12-2017</b>		<b>6420</b>

## Superficie

Territorio (ambiente geografico)		
Estensione geografica		
Superficie	5,62	Kmq.
Risorse idriche		
Laghi	0	num.
Fiumi e torrenti	0	num.
Strade		
Statali	0	Km.
Provinciali	4	Km.
Comunali	23	Km.
Vicinali	9	Km.
Autostrade	0	Km.

## Piani e strumenti urbanistici

Territorio (urbanistica)		
<b>Piani e strumenti urbanistici vigenti</b>		
Piano regolatore adottato	<input checked="" type="checkbox"/>	
DELIBERA CONSIGLIO COMUNALE N.53 DEL 25/10/2010		
Piano regolatore approvato	<input checked="" type="checkbox"/>	
DELIBERA CONSIGLIO COMUNALE N. 8 DEL 18/03/2011 - BURL 11/05/2011		
Programma di fabbricazione	<input type="checkbox"/>	
Piano edilizia economica e popolare	<input type="checkbox"/>	
<b>Piano insediamenti produttivi</b>		
Industriali	<input type="checkbox"/>	
Artigianali	<input type="checkbox"/>	
Commerciali	<input type="checkbox"/>	
Altri strumenti	<input type="checkbox"/>	
<b>Coerenza urbanistica</b>		
Coerenza con strumenti urbanistici	<input type="checkbox"/>	
Area interessata P.E.E.P.	0	mq.
Area disponibile P.E.E.P.	0	mq.
Area interessata P.I.P.	0	mq.
Area disponibile P.I.P.	0	mq.

### **3. La performance del Comune di Dairago**

La performance è il contributo che le varie componenti di una organizzazione (individuo, gruppi di individui, unità organizzative, organizzazione nel suo complesso) apportano attraverso la propria attività, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi generali che l'organizzazione stessa si è posta, e quindi alla soddisfazione dei bisogni della collettività amministrata.

### **4. La metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa del Comune di Dairago**

I criteri per la misurazione della Performance d'Ente sono definiti come segue:

#### **Valutazione dei comportamenti dei dipendenti titolari di posizione organizzativa**

Viene utilizzata la scheda di valutazione delle prestazioni individuali ed organizzative che prende in considerazione i seguenti aspetti:

##### **LEADERSHIP**

1. *Leadership*
2. *Gestione del tempo*
3. *Orientamento ai risultati*

##### **RISULTATI**

4. *Azione amministrativa*
5. *Orientamento alla gestione economica*
6. *Orientamento alla qualità del lavoro*

##### **COLLABORAZIONE**

7. *Capacità di motivare i collaboratori*
8. *Collaborazione con altre unità organizzative dell'ente*
9. *Capacità di prevenire/gestire i conflitti*

##### **PEG**

10. *Risultati conseguiti*

A ciascuno di questi fattori è attribuito un peso che concorre alla determinazione dei punteggi, La valutazione delle posizioni organizzative è effettuata dal nucleo di valutazione.

Di seguito un prospetto riepilogativo della valutazione della performance individuale dei dipendenti titolari di posizione organizzativa.

	LEADERSHIP			RISULTATI			COLLABORAZIONE		
	LEADERSHIP	GESTIONE TEMPO	ORIENTAMENTO AI RISULTATI	AZIONE AMMINISTRATIVA	ORIENTAMENTO GESTIONE ECON.	ORIENTAMENTO QUALITA' DEL LAVORO	CAPACITA' DI MOTIVARE	COLLABORAZIONE UNITA' IRG.	CAPACITA' PREVENIRE /GESTIRE I CONFLITTI
<b>PUNYI TOTALI (CORRISPONDENTI AL LIVELLO 5)</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>20</b>	<b>20</b>
DIPENDENTI NEL LIVELLO 1									
DIPENDENTI NEL LIVELLO 2									
DIPENDENTI NEL LIVELLO 3	1	1	1	1	1	1	2	1	
DIPENDENTI NEL LIVELLO 4	3	1	1	1	1	1	2	3	
DIPENDENTI NEL LIVELLO 5	1	3	3	3	3	3	1	1	5

Il premio viene così ripartito:

- il 35% del premio: in rapporto ai punti assegnati nella valutazione di competenze e comportamento

Il premio è erogato in proporzione alla valutazione complessivamente ottenuta

Di seguito la sintesi dei punti attribuiti alle posizioni organizzative e corrispondente percentuale di corresponsione del premio:

	NR DIPENDENTI
fascia da 91% a 100% corrispondente a punti da 273 a 300	3
fascia da 71% a 90% corrispondente a punti da 213 a 272	1
fascia inferiore a 70 % corrispondente a punti inferiori a 272	1

### **valutazione dei comportamenti organizzativi del personale senza posizione organizzativa distintamente per categoria economica**

Vengono utilizzate schede di valutazione che prendono in considerazione i seguenti aspetti:

#### **Valutazione dei comportamenti organizzativi (performance individuale)**

- 1 – Capacità realizzative e operative
- 2 - Capacità di servizio
- 3 - Capacità di apprendimento
- 4 – Capacità di motivarsi e motivare

**Valutazione dei risultati attesi (Performance trasversale e dell'Ente)**

1 - Grado di raggiungimento obiettivi assegnati - compiti istituzionali

2 - Grado di raggiungimenti obiettivi specifici attribuiti

Nel corso del 2017 risultavano in servizio n. 5 dipendenti inquadrati nella categoria B3.

Di seguito si riporta tabella di riepilogo delle valutazioni effettuate dai Responsabili di area e convalidate dal nucleo di valutazione.

	<b>NR DIPENDENTI CAT B DISTINTI PER LIVELLO</b>
<b>Indicatore: Capacità realizzative e operative</b>	
<i>Livello 1 – punti 7,5</i>	0
<i>Livello 2 - punti 15</i>	0
<i>Livello 3 – punti 22,5</i>	1
<i>Livello 4 – punti 30</i>	4
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>
<b>Indicatore: Capacità di servizio</b>	
Livello 1 – punti 7,5	0
Livello 2 - punti 15	0
Livello 3 – punti 22,5	1
Livello 4 – punti 30	4
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>
<b>Indicatore: Capacità realizzative e operative</b>	
Livello 1 – punti 5	0
Livello 2 - punti 10	0
Livello 3 – punti 15	2
Livello 4 – punti 20	3
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>
<b>Indicatore: Capacità realizzative e operative</b>	
Livello 1 – punti 5	0
Livello 2 - punti 10	0
Livello 3 – punti 15	4
Livello 4 – punti 20	1
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>

Nel corso del 2017 risultavano in servizio n. 6 dipendenti inquadrati nella categoria C. Segue tabella riepilogativa della valutazioni anche per questa categoria.

	<b>NR DIPENDENTI CAT C- DISTINTI PER LIVELLO</b>
<b>Indicatore: Capacità realizzative e operative</b>	
<i>Livello 1 – punti 6,5</i>	0
<i>Livello 2 - punti 12,5</i>	0
<i>Livello 3 – punti 18,75</i>	0
<i>Livello 4 – punti 25</i>	6
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>

<b>Indicatore: Capacità di servizio</b>	
Livello 1 – punti 6,5	0
Livello 2 - punti 12,5	0
Livello 3 – punti 18,75	0
Livello 4 – punti 25	6
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>
<b>Indicatore: Capacità di apprendimento</b>	
Livello 1 – punti 6,5	0
Livello 2 - punti 12,5	0
Livello 3 – punti 18,75	0
Livello 4 – punti 25	6
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>
<b>Indicatore: Capacità realizzative e operative</b>	
Livello 1 – punti 6,5	0
Livello 2 - punti 12,5	0
Livello 3 – punti 18,75	1
Livello 4 – punti 25	5
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>

Una quota corrispondente al 50 % del premio è assegnata in relazione alla performance individuale ed è erogata in proporzione alla valutazione complessivamente ottenuta.

Di seguito la sintesi della valutazione attribuita ai collaboratori, rapportata al tempo lavoro. Indice utilizzato per la corrispondente percentuale del premio:

	NR DIPENDENTI
<b>fascia punti da 91 a 100</b>	5
<b>fascia punti da 81 a 90</b>	0
<b>fascia punti da 71 a 80</b>	1

## **5. La metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa del Comune di Dairago**

La performance organizzativa è valutata in rapporto al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione Comunale.

Per i dipendenti titolari di posizione organizzative il 65% del premio è erogato in rapporto ai punti assegnati nella valutazione della performance organizzativa (PEG) con le seguenti modalità:

Punti assegnati	inferiore al 50%	premio	0%
Punti assegnati	dal 51 % al 80 %	premio	75%
Punti assegnati	dal 81 % al 100 %	premio	100 %



Per il personale non titolare di posizione organizzative il 50% del premio è erogato in rapporto ai punti assegnati nella valutazione della performance organizzativa (PEG ) con le seguenti modalità:

Realizzazione PEG inferiore al 50%	premio	0%
Realizzazione PEG dal 51 % al 80 %	premio	75%
Realizzazione PEG dal 81% al 100 %	premio	100 %

Requisito essenziale per l'erogazione del premio è aver acquisito una valutazione dei compiti istituzionale non inferiore al 60%

L'erogabilità della quota di premio collegata alla performance organizzativa è effettuata previa verifica del raggiungimento delle attività di PEG assegnati con deliberazione G.C. n. 63 del 04/05/2017.

Il raggiungimento degli obiettivi è certificato da ogni responsabile di area per i singoli settori di competenza e convalidato dal Nucleo di Valutazione.

*Dettaglio del livello di raggiungimento degli obiettivi come validato dal nucleo di valutazione*

<b>PROCESSO</b>	<b>AREA ORGANIZZATIVA</b>	<b>PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO</b>
INTERVENTI PUNTUALI INDIVIDUATI PER IL MANTENIMENTO DEGLI STABILI	area tecnica - commercio - ERP	100%
VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO ATTRAVERSO LE PROCEDURE PROPEDEUTICHE ALL'ALIENAZIONE DEI DIRITTI EDIFICATORI	area tecnica - commercio - ERP	NON VALUTABILE
ESECUZIONE OPERE DI URBANIZZAZIONE PL BETA A SEGUITO DI ESCUSSIONE POLIZZA FIDEJUSSORIA	area tecnica - commercio - ERP	100%
MIGLIORAMENTO PULIZIA E DECORO STRADE E SPAZI PUBBLICI	area tecnica - commercio - ERP	100%
MANUTENZIONE STRAORDINARIA AREE VERDI	area tecnica - commercio - ERP	100%
AUA PER VARIANTE SOSTANZIALE AUTORIZZAZIONE CITTA' METROPOLITANA PIATTAFORMA ECOLOGICA	area tecnica - commercio - ERP	80%
MODIFICA VIABILITA'	area polizia locale	70%
SUPPORTO ALLE ATTIVITA' DI RIORGANIZZAZIONE	area amministrativa contabile/demografici e tributi	100%

LOTTA ALL'EVASIONE QUALE STRUMENTO FONDAMENTALE SIA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'EQUITA' IMPOSITIVA DA TUTTI AUSPICATA, SIA PER IL REPERIMENTO DI NUOVE RISORSE DA DESTINARSI ALLE DIVERSE ATTIVITA' DEL NOSTRO COMUNE	area amministrativa contabile/demografici e tributi	100%
INTRODUZIONE MODIFICHE REGOLAMENTARI FINALIZZATE A GARANTIRE MAGGIORI OPPORTUNITA' ALL'AMMINISTRAZIONE E AI CONTRIBUENTI	area amministrativa contabile/demografici e tributi	100%
CONCESSIONE SERVIZIO RISCOSSIONE PUBBLICITA' E PUBBLICHE AFFISSIONE	area amministrativa contabile/demografici e tributi	100%
GESTIONE ATTIVITA' DI ASSEGNAZIONE POSTI CIMITERIALI	area amministrativa contabile/demografici e tributi	100%
AVVIO NUOVA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	area amministrativa contabile/demografici e tributi	95%
CONOSCENZA DIRETTA DEI CONSIGLI COMUNALI	area amministrativa contabile/demografici e tributi	100%
AFFIDAMENTO O RINNOVO SERVIZIO DI TESORERIA	area amministrativa contabile/demografici e tributi	NON VALUTABILE
NUOVO REGOLAMENTO DI CONTABILITA'	area amministrativa contabile/demografici e tributi	80%
RIORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO DI REFEZIONE SCOLASTICA ED ASPLETAMENTO GARA D'APPALTO, CONIUGANDO QUALITA' DEL SERVIZIO, ECONOMIE DI BILANDIO E COSTO DEGLI UTENTI	area socio culturale P.I. e Sport	100%
ALLA SCOPERTA DELLA BIBLIOTECA - ATTIVITA' DI PROMOZIONE DELLA LETTURA E DELLA BIBLIOTECA CLASSI SECONDARIE DI PRIMO GRADO	area socio culturale P.I. e Sport	NON VALUTABILE
ISTITUZIONE DELLA CONSULTA GIOVANI	area socio culturale P.I. e Sport	100%
LA SETTIMANA DELLA LEGALITA' - PROMOZIONE SOCIALE ATTRAVERSO LA REALIZZAZIONE DI INTERVENTI DI PROMOZIONE DELLA LEGALITA'	area socio culturale P.I. e Sport	90%
REALIZZAZIONE DI UN NUOVO PERIODICO COMUNALE	area socio culturale P.I. e Sport	40%
AFFIDAMENTO DELLA GESTIONE DEL CENTROO POLISPORTIVO DI VIA CARDUCCI	area socio culturale P.I. e Sport	NON VALUTABILE

APPALTO DEL SERVIZIO DI PULIZIE PALESTRE E LOCALI COMUNALI	area socio culturale P.I. e Sport	50%
VALORIZZAZIONE DELLE STRUTTURE PUBBLICHE E SPORTIVE PER UN MIGLIOR UTILIZZO DEGLI SPAZI PUBBLICI	area socio culturale P.I. e Sport	50%
APPALTO DEL SERVIZIO NIDO	area socio culturale P.I. e Sport	80%
ADESIONE AL PROGETTO "I COMUNI PER I DIRITTI DEI BAMBINI" LA RETE INTERNAZIONALE DELLA CITTA' DEI BAMBINI	area socio culturale P.I. e Sport	100%
IL VOLONTARIATO CIVICO, IL SERVIZIO CIVILE E IL LAVORO DI PUBBLICA UTILITA' - PROMOZIONE DEL VOLONTARIATO CIVICO QUALE ESPERIENZA DI PARTECIPAZIONE E RESPONSABILIZZAZIONE DEI CITTADINI. PROMOZIONE DEL SERVIZIO CIVILE E DI TIROCINIO LAVORATIVO CON ANCI LOMBARDIA E DEL LAVORO DI PUBBLICA UTILITA' MEDIANTE L'ATTIVAZIONE DELLE PROCEDURE PER GESTIRE PROGETTI DI GIUSTIZIA RIPARATIVA	area socio culturale P.I. e Sport	100%
PROMOZIONE DEL BENESSERE ATTRAVERSO L'AMPLIAMENTO DI FORMAZIONE E DI EDUCAZIONE ALLA SALUTE QUALE BENE ESSENZIALE PER LO SVILUPPO SOCIALE, ECONOMICO E PERSONALE	area socio culturale P.I. e Sport	100%

Riepilogo percentuale di raggiungimento degli obiettivi (attività ordinaria e straordinaria) distinti per area

**AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE DEMOGRAFICI E TRIBUTI**

<b>ATTIVITA' ORDINARIA</b>	<b>%</b>	<b>MEDIA</b>
SERV FINANZIARI	85	
SEGRETERIA	98	
DEMOGRAFICI ELETT	99	
TRIBUTI	100	
PERSONALE	99	
	481	96,2

<b>ATTIVITA' STRAORDINARIA</b>	<b>%</b>	<b>MEDIA</b>
SUPPORTO ALLA ORGANIZZAZIONE	100	
ATTIVITA' POSTI CIMITERIALI	100	
NUOVA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	95	
CONOSCENZA DIRETTA CONSIGLI COMUNALI	100	
rinnovo servizio tesoreria	N.V.	
REGOLAMENTO DI CONTABILITA'	80	
MODIFICHE REGOLAMENNTARI	100	
RISCOSSIONE PUBBLICITA' E PUBBLICHE AFFISSIONI	100	
LOTTA ALL'EVASIONE	100	
	775	96,88

#### AREA TECNICA

<b>ATTIVITA' ORDINARIA</b>	<b>%</b>	<b>MEDIA</b>
MANUTENZIONI	100	
BENI DEMANIALI E PATRIMONIO	100	
URBANISTICA	90	
VIABILITA' E STRADE	100	
AMBIENTE	100	
TUTELA E RECUPERO AMBIENTALE	95	
	585	97,5

<b>ATTIVITA' STRAORDINARIA</b>	<b>%</b>	<b>MEDIA</b>
MANTENIMENTO STABILI	100	
VALORIZZAZIONE PATRIMONIO	N.V.	
OPERE PL BETA	100	
PULIZIA E DECORO STRADE	100	
MANUTENZIONE STRAORDINARIA VERDE	100	
AUA VARIANTE	80	
	480	96,00

#### AREA POLIZIA LOCALE

<b>ATTIVITA' ORDINARIA</b>	<b>%</b>	<b>MEDIA</b>
SICUREZZA	85	85
<b>ATTIVITA' STRAORDINARIA</b>	<b>%</b>	<b>MEDIA</b>
MODIFICA VIABILITA'	70	70

**AREA SOCIO CULTURALE**

<b>ATTIVITA' ORDINARIA</b>	<b>%</b>	<b>MEDIA</b>
ISTRUZIONE ELEM E MEDIA	100	
ISTRUZIONE MATERNA	100	
BIBLIOTECA	100	
CULTURA	90	
SPORT	100	
SOCIALE	100	
	590	98,33333

<b>ATTIVITA' STRAORDINARIA</b>	<b>%</b>	<b>MEDIA</b>
SETTIMANA LEGALITA	90	
SERVIZIO REFEREZIONE	100	
BIBLIOTECA	N.V.	
ISTITUZIONE CONSULYA GIOVANI	100	
APPALTO PULIZIE PALESTRE	50	
PERIODICO COMUNALE	40	
GESTIONE CENTRO SPORTIVO	N.V.	
VALORIZZAZIONE STRUTTURE PUBBLICHE	50	
SERVIZIO CIVILE, DOTE COMUNE,LAVORI P.U.	100	
APPALTO SERVIZIO NIDO	80	
PROGETTO I COMUNI PER I DIRITTI DEI BAMBINI	100	
ATTIVITA' DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE BENESSERE	100	
	810	81