



COMUNE DI DAIRAGO

Città Metropolitana di Milano



**RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE
anno 2018**

1. Premessa

La presente relazione conclude le fasi del "Ciclo di gestione della performance" relativo all'anno 2018.

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 01-01-2018	6420	+
Nati nell'anno	40	+
Deceduti nell'anno	51	-
Saldo naturale	11	-
Immigrati nell'anno	244	+
Emigrati nell'anno	212	-
Saldo migratorio	32	+
Popolazione al 31-12-2018	6441	

Popolazione (stratificazione demografica)

Popolazione suddivisa per sesso

Maschi	3178	+
Femmine	3263	+
Popolazione al 31-12-2018	6441	

Composizione per età

Prescolare (0-6 anni)	454	+
Scuola dell'obbligo (7-14 anni)	600	+
Forza lavoro prima occupazione (15-29 anni)	794	+
Adulta (30-65 anni)	3447	+
Senile (oltre 65 anni)	1146	+
Popolazione al 31-12-2018	6441	

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)		
Piani e strumenti urbanistici vigenti		
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"/>	
Piano insediamenti produttivi		
Industriali	<input type="checkbox"/>	
Artigianali	<input type="checkbox"/>	
Commerciali	<input type="checkbox"/>	
Altri strumenti	<input type="checkbox"/>	
Coerenza urbanistica		
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
PUNYI TOTALI (CORRISPONDENTI AL LIVELLO 5)	33	33	34	20	20	60	50	25	25
DIPENDENTI NEL LIVELLO 1									
DIPENDENTI NEL LIVELLO 2									
DIPENDENTI NEL LIVELLO 3	1	1							
DIPENDENTI NEL LIVELLO 4	2	3	3	2	1	3	1		
DIPENDENTI NEL LIVELLO 5	1		1	2	3	1	3	4	4

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.

Nel corso del 2018 la Giunta Comunale con deliberazione n. 3 del 10/01/2019 ha approvato un progetto di riorganizzazione della macrostruttura dell'Ente a seguito del quale, con decorrenza 01/03/2019 le posizioni organizzative all'interno dell'Ente sono passate da n. 4 a n. 3..

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	1
fascia da 71% a 90% corrispondente a punti da 213 a 272	3
fascia inferiore a 70 % corrispondente a punti inferiori a 212	0

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 2018 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.

		NR DIPENDENTI CAT B DISTINTI PER LIVELLO
Indicatore: Capacità realizzative e operative		
Livello 1 – punti 7,5		
Livello 2 - punti 15		
Livello 3 – punti 22,5		1
Livello 4 – punti 30		5
TOTALE		6
Indicatore: Capacità di servizio		
Livello 1 – punti 7,5		
Livello 2 - punti 15		
Livello 3 – punti 22,5		
Livello 4 – punti 30		6
TOTALE		6
Indicatore: Capacità realizzative e operative		
Livello 1 – punti 5		
Livello 2 - punti 10		
Livello 3 – punti 15		2
Livello 4 – punti 20		4
TOTALE		6
Indicatore: Capacità realizzative e operative		
Livello 1 – punti 5		
Livello 2 - punti 10		
Livello 3 – punti 15		4
Livello 4 – punti 20		2
TOTALE		6

Nel corso del 2018 risultavano in servizio n. 8 dipendenti inquadrati nella categoria C, di cui 2 a tempo determinato e n. 1 dipendenti inquadrato nella categoria D. Segue tabella riepilogativa della valutazioni anche per queste categorie.

		NR DIPENDENTI CAT C e D DISTINTI PER LIVELLO
Indicatore: Capacità realizzative e operative		
Livello 1 – punti 6,5		
Livello 2 - punti 12,5		
Livello 3 – punti 18,75		3
Livello 4 – punti 25		6
TOTALE		9

Indicatore: Capacità di servizio	
Livello 1 – punti 6,5	
Livello 2 - punti 12,5	
Livello 3 – punti 18,75	4
Livello 4 – punti 25	5
TOTALE	9
Indicatore: Capacità di apprendimento	
Livello 1 – punti 6,5	
Livello 2 - punti 12,5	
Livello 3 – punti 18,75	2
Livello 4 – punti 25	7
TOTALE	9
Indicatore: Capacità realizzative e operative	
Livello 1 – punti 6,5	
Livello 2 - punti 12,5	
Livello 3 – punti 18,75	2
Livello 4 – punti 25	7
TOTALE	9

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 dipendenti con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, rapportata al tempo lavoro. Indice utilizzato per la corrispondente percentuale del premio:

	NR DIPENDENTI
fascia punti da 91 a 100	8
fascia punti da 81 a 90	7
fascia punti da 71 a 80	0

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 deliberazioni G.C. n. 2 del 10/01/2018 e n. 76 del 05/07/2018 .

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

PROCESSO	AREA ORGANIZZATIVA	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO
INTERVENTI PUNTUALI INDIVIDUATI PER IL MANTENIMENTO DEGLI STABILI	TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO - INFRASTRUTTURE E LAVORI PUBBLICI	100%
AMPLIAMENTO CIMITERO	TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO - INFRASTRUTTURE E LAVORI PUBBLICI	70%
MANUTENZIONE STRAORDINARIA MUNICIPIO	TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO - INFRASTRUTTURE E LAVORI PUBBLICI	80%
LAVORI ADEGUAMENTO PALESTRA E AUDITORIUM ALLA NORMATIVA CONI E WWFF	TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO - INFRASTRUTTURE E LAVORI PUBBLICI	100%
LAVORI DI RIQUALIFICAZIONE PIAZZA FRANCESCO DELLA CROCE	TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO - INFRASTRUTTURE E LAVORI PUBBLICI	100%
LAVORI DI REALIZZAZIONE PESA PIATTAFORMA ECOLOGICA	TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO - INFRASTRUTTURE E LAVORI PUBBLICI	100%
VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO ATTRAVERSO PROCEDURE PROPEDEUTICHE ALLA ALIENAZIONE DEI DIRITTI EDIFICATORI	TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO - INFRASTRUTTURE E LAVORI PUBBLICI	100%
MANUTENZIONE STRAORDINARIA AREE VERDI	TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO - INFRASTRUTTURE E LAVORI PUBBLICI	100%
SPERIMENTAZIONE TARIFFA PUNTUALE	TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO - INFRASTRUTTURE E LAVORI PUBBLICI	100%

AFFIDAMENTO SERVIZI EDUCATIVI	AREA AFFARI GENERALI ECONOMICO FINANZIARIA E SERVIZI ALLA PERSONA	100%
RIORGANIZZAZIONE INFRASTRUTTURA	AREA AFFARI GENERALI ECONOMICO FINANZIARIA E SERVIZI ALLA PERSONA	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	AFFARI GENERALI ECONOMICO FINANZIARIA E SERVIZI ALLA PERSONA	100%
RILASCIO CARTA IDENTITA' ELETTRONICA	AFFARI GENERALI ECONOMICO FINANZIARIA E SERVIZI ALLA PERSONA	100%
APPLICAZIONE NUOVO CCNL DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI	AFFARI GENERALI ECONOMICO FINANZIARIA E SERVIZI ALLA PERSONA	100%
ADEGUAMENTO OBBLIGHI NORMATIVI IN TEMA DI PROTEZIONE DATI	AFFARI GENERALI ECONOMICO FINANZIARIA E SERVIZI ALLA PERSONA	90%
RIDUZIONE TEMPI DI PAGAMENTO	AFFARI GENERALI ECONOMICO FINANZIARIA E SERVIZI ALLA PERSONA	100%
AVVIO PROGETTO SIOPE +	AFFARI GENERALI ECONOMICO FINANZIARIA E SERVIZI ALLA PERSONA	100%
E CONTROLLO DEL TERRITORIO MODIFICA VIABILITA'	POLIZIA LOCALE E SICUREZZA	80%

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

**AREA AFFARI GENERALI - ECONOMICO FINANZIARIA E
SERVIZI ALLA PERSONA**

ATTIVITA' ORDINARIA	%	MEDIA
SERVIZI FINANZIARI	90	
SEGRETERIA	100	
DEMOGRAFICI ED ELETTORALE	100	
TRIBUTI	90	
PERSONALE	100	
SCUOLA DELL'INFANZIA	100	
DIRITTO ALLO STUDIO	100	
BIBLIOTECA COMUNALE	100	
ATTIVITA' CULTURALI	100	
SPORT E TEMPO LIBERO	100	
POLITICHE SOCIALI	100	
	1080	98,18

ATTIVITA' STRAORDINARIA	%	MEDIA
SERVIZI EDUCATIVI	100	
RIORGANIZZAZIONE UFFICI	100	
LOTTA EVASIONE	100	
RILASCIO CIE	100	
APPLICAZIONE NUOCO CCNL	100	
ADEGUAMENTO OBBLIGHI NORMATIVI PROTEZIONE DATI	90	
RIDUZIONE TEMPI DI PAGAMENTO	100	
PROGETTO SIOPE PLUS	100	
	790	98,75

AREA TUTELA DEL TERRITORIO - INFRASTRUTTURE E LAVORI PUBBLICI

ATTIVITA' ORDINARIA	%	MEDIA
MANUTENZIONI	100	
BENI DEMANIALI E PATRIMONIO	100	
URBANISTICA	100	
VERDE PUBBLICO	100	
RIFIUTI	100	
	500	100

ATTIVITA' STRAORDINARIA	%	MEDIA
INTERVENTI PUNTUALI MANTENIMENTO STABILI	100	
AMPLIAMENTO CIMITERO	70	
MANUTENZIONE STRAORDINARIA MUNICIPIO	80	
LAVORI PALESTRA AUDITORIUM	100	
RIQUALIFICAZIONE PZZA F. DELLA CROCE	100	
REALIZZAZIONE PESA ECOLOGICA	100	
ALIENAZIONE DIRITTI EDIFICATORI	100	
SPERIMENTAZIONE TARIFFA PUNTUALE	100	
	750	93,75

AREA POLIZIA LOCALE E SICUREZZA

ATTIVITA' ORDINARIA	%	MEDIA
SICUREZZA URBANA	85	85
ATTIVITA' STRAORDINARIA	%	MEDIA
MODIFICA VIABILITA'	80	80