



COMUNE DI DAIRAGO

Città Metropolitana di Milano



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE anno 2020

1. Premessa

La presente relazione conclude le fasi del “Ciclo di gestione della performance” relativo all’anno 2019. 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 01-01-2020	6437	+
Nati nell'anno	54	+
Deceduti nell'anno	77	-
Saldo naturale	23	-
Immigrati nell'anno	175	+
Emigrati nell'anno	219	-
Saldo migratorio	44	-
Popolazione al 31-12-2020	6370	

Popolazione (stratificazione demografica)

Popolazione suddivisa per sesso

Maschi	3125	+
Femmine	3245	+
Popolazione al 31-12-2020	6370	

Composizione per età

Prescolare (0-6 anni)	416	+
Scuola dell'obbligo (7-14 anni)	607	+
Forza lavoro prima occupazione (15-29 anni)	769	+
Adulta (30-65 anni)	3392	+
Senile (oltre 65 anni)	1186	+
Popolazione al 31-12-2020	6370	

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
PUNTI TOTALI (CORRISPONDENTI AL LIVELLO 5)	33	33	34	20	20	60	50	25
DIPENDENTI NEL LIVELLO 1								
DIPENDENTI NEL LIVELLO 2								
DIPENDENTI NEL LIVELLO 3								
DIPENDENTI NEL LIVELLO 4	1	2	1			1		
DIPENDENTI NEL LIVELLO 5	3	2	3	4	4	4	3	4

Il premio viene così ripartito in modo direttamente proporzionale alle valutazioni assegnate. Nel corso del 2020 la Giunta Comunale con deliberazione n. 56 del 18/09/2020 ha approvato un progetto di riorganizzazione della macrostruttura dell'Ente a seguito del quale, con decorrenza da quella data le posizioni organizzative all'interno dell'Ente sono passate da n. 3 a n. 4..

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 2020 risultavano in servizio n. 1 dipendente inquadrato 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	
<i>Livello 1 – punti 7,5</i>	
<i>Livello 2 - punti 15</i>	
<i>Livello 3 – punti 22,5</i>	
<i>Livello 4 – punti 30</i>	1

TOTALE	1
Indicatore: Capacità di servizio	
Livello 1 – punti 7,5	
Livello 2 - punti 15	
Livello 3 – punti 22,5	
Livello 4 – punti 30	1
TOTALE	1
Indicatore: Capacità di apprendimento	
Livello 1 – punti 5	
Livello 2 - punti 10	
Livello 3 – punti 15	
Livello 4 – punti 20	1
TOTALE	1
Indicatore: Capacità di motivarsi e motivare	
Livello 1 – punti 5	
Livello 2 - punti 10	
Livello 3 – punti 15	
Livello 4 – punti 20	1
TOTALE	1

Nel corso del 2020 risultavano in servizio n. 11 dipendenti inquadrati nella categoria C, di cui 2 a tempo determinato e n. 2 dipendenti inquadrati 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	
<i>Livello 1 – punti 6,5</i>	
<i>Livello 2 - punti 12,5</i>	2
<i>Livello 3 – punti 18,75</i>	3
<i>Livello 4 – punti 25</i>	8
TOTALE	13
Indicatore: Capacità di servizio	
Livello 1 – punti 6,5	
Livello 2 - punti 12,5	1
Livello 3 – punti 18,75	6
Livello 4 – punti 25	6
TOTALE	13
Indicatore: Capacità di apprendimento	
Livello 1 – punti 6,5	
Livello 2 - punti 12,5	1
Livello 3 – punti 18,75	3
Livello 4 – punti 25	9
TOTALE	13
Indicatore: Capacità di motivarsi e motivare	
Livello 1 – punti 6,5	1
Livello 2 - punti 12,5	2
Livello 3 – punti 18,75	6
Livello 4 – punti 25	4
TOTALE	13

Il compenso individuale è determinato moltiplicando il valore massimo definito per categoria per il valore della performance di ciascun lavoratore (voto finale ottenuto nella scheda di valutazione) e per l'effettiva presenza in servizio.

La percentuale del premio erogato per dipendenti non titolari di posizione organizzativa è stabilito nel seguente modo:

categorie	comportamento organizzativo
A/B	70%
B3/C	40%
D	30%

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 organizzativa la percentuale di raggiungimento degli obiettivi verrà unificata ai risultati ottenuti relativamente alla valutazione del comportamento come precedentemente individuato. La retribuzione di risultato verrà erogata in misura direttamente proporzionale alla valutazione totale assegnata.

Per il personale non titolare di posizione organizzative il premio è erogato con le seguenti modalità:

categorie	obiettivi
A/B	30%
B3/C	60%
D	70%

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. 6 del 07/02/2020 e n. 85 del 16/12/2020 .

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	RENDICONTAZIONE
GESTIONE AGEVOLAZIONI TRIBUTARIE TARI PER COVID	ECONOMICO - FINANZIARIA	80%	

REFERENDUM COSTITUZIONALE	AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA	100%	La realizzazione del referendum vale solo per la struttura
GESTIONE CONTRIBUTI COVID	AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA	100%	
GESTIONE SMART WORKING	AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA	100%	Avvio Determina 131 del 24/3/2020
INTERVENTI PUNTUALI INDIVIDUATI PER IL MANTENIMENTO DEGLI STABILI	TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO - INFRASTRUTTURE E LAVORI PUBBLICI	100%	Affidamento Det. 471 29/12/2020
INTERVENTO DI RIQUALIFICAZIONE URBANA MEDIANTE REALIZZAZIONE NUOVE OPERE DI URBANIZZAZIONE - VIA BRANCA	TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO - INFRASTRUTTURE E LAVORI PUBBLICI	100%	Approvazione progetto Delibera 54 del 18/9/2020 Verbale inizio lavori del 21/10/2020
OPERE DI URBANIZZAZIONE IN VIA SOSTITUTIVA PL MADONNA	TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO - INFRASTRUTTURE E LAVORI PUBBLICI	100%	Affidamento Det. 354 27/10/2020
AFFIDAMENTO INCARICO DI VALUTAZIONE PATRIMONIO ARBOREO AI FINI DELLE POTATURE	TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO - INFRASTRUTTURE E LAVORI PUBBLICI	100%	Affidamento Det 439 17/12/2020
CONTROLLI PER EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19	POLIZIA LOCALE E SICUREZZA	100%	Controlli a 564 veicoli 690 persone 127 esercizi comm 90 quarantene

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

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

ATTIVITA' ORDINARIA	%	MEDIA
SERV FINANZIARI	83	
TRIBUTI	100	
PERSONALE	100	
	283	94,33

ATTIVITA' STRAORDINARIA	%	MEDIA
GESTIONE AGEVOLAZIONI TRIBUTARIE TARI PER COVID	80	
	80	80,00

AREA AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA

ATTIVITA' ORDINARIA	%	MEDIA
SEGRETERIA	100	
DEMOGRAFICI ELETT	100	
PERSONALE	100	
SCUOLA DELL'INFANZIA	75	
DIRITTO ALLO STUDIO	100	
ATTIVITA' CULTURALI	100	
SPORT E TEMPO LIBERO	100	
POLITICHE SOCIALI	100	
	775	96,88

ATTIVITA' STRAORDINARIA	%	MEDIA
REFERENDUM COSTITUZIONALE	100	
GESTIONE CONTRIBUTI COVID	100	
GESTIONE SMART WORKING	100	
	300	100,00

AREA TUTELA DEL TERRITORIO - INFRASTRUTTURE E LAVORI PUBBLICI

ATTIVITA' ORDINARIA	%	MEDIA
MANUTENZIONI	100	
BENI DEMANIALI E PATRIMONIO	100	
URBANISTICA	100	
VERDE PUBBLICO	100	
	400	100

ATTIVITA' STRAORDINARIA	%	MEDIA
INTERVENTI PUNTUALI MANTENIMENTO STABILI	100	
INTERVENTO DI RIQUALIFICAZIONE URBANA MEDIANTE REALIZZAZIONE NUOVE OPERE DI URBANIZZAZIONE -VIA BRANCA	100	
OPERE DI URBANIZZAZIONE IN VIA SOSTITUTIVA PL MADONNA	100	
AFFIDAMENTO INCARICO DI VALUTAZIONE PATRIMONIO ARBOREO AI FINI DELLE POTATURE	100	
	400	100,00

AREA POLIZIA LOCALE E SICUREZZA

ATTIVITA' ORDINARIA	%	MEDIA
SICUREZZA URBANA	100	
CONTROLLO CIRCOLAZIONE STRADALE	100	
	200	100

ATTIVITA' STRAORDINARIA	%	MEDIA
CONTROLLI PER EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19	100	
	100	100