



COMUNE DI DAIRAGO

Città Metropolitana di Milano



**RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE
anno 2021**

1. Premessa

La presente relazione conclude le fasi del “Ciclo di gestione della performance” relativo all’anno 2021.

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 01-01-2021	6370	+
Nati nell'anno	40	+
Deceduti nell'anno	54	-
Saldo naturale	14	-
Immigrati nell'anno	226	+
Emigrati nell'anno	202	-
Saldo migratorio	24	+
Popolazione al 31-12-2021	6380	

Popolazione (stratificazione demografica)

Popolazione suddivisa per sesso

Maschi	3120	+
Femmine	3260	+
Popolazione al 31-12-2021		6380

Composizione per età

Prescolare (0-6 anni)	382	+
Scuola dell'obbligo (7-14 anni)	598	+
Forza lavoro prima occupazione (15-29 anni)	815	+
Adulta (30-65 anni)	3365	+
Senile (oltre 65 anni)	1220	+
Popolazione al 31-12-2021		6380

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:

a. 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

A ciascuno di questi fattori è attribuito un peso che concorre alla determinazione dei punteggi.

b. Misurazione e valutazione degli obiettivi

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	Comportamento organizzativo	obiettivi
A/B	70%	30%
B3/C	40%	60%
D	30%	70%

5. Valutazione degli obiettivi 2021

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. 28 del 25/03/2021 e n. 63 del 30/07/2021.

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

Raggiungimento degli obiettivi come condiviso con il Nucleo di Valutazione nella seduta del 05/10/2022

AREA AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA		
OBIETTIVO	RENDICONTAZIONE	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO
Formazione personale neoassunto al fine di garantire il corretto svolgimento delle elezioni amministrative	L'obiettivo è stato accorpato trattandosi di formazione riguardante le elezioni amministrative. La formazione è stata svolta mediante affiancamento sul campo e non sono stati organizzati dei corsi di formazione, pertanto l'obiettivo si considera parzialmente raggiunto.	50%
Formazione personale neoassunto su adempimenti susseguenti alle elezioni		
AREA ECONOMICO FINANZIARIA E AREA AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA - Obiettivi strategici trasversali-		
OBIETTIVO	RENDICONTAZIONE	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO
Gestione concorsi pubblici e nuove assunzioni	Elaborazione bandi di concorso e protocolli covid: Determina 2021 num. 108 del 23/03/2021 D1 amministrativo Determina 2021 num. 130 del 07/04/2021 D1 PL Determina 2021 num. 131 del 07/04/2021 D1 Ufficio Tecnico Svolgimento prove concorsuali: D1 amministrativo 11/06/2021 - 16/06/2021 D1 PL 9/6/2021 - 14/06/2021 D1 Ufficio Tecnico procedura deserta Assunzioni: - D1 PL Determina 2021 num. 230 del 25/06/2021	90% Tale percentuale è dovuta al fatto che rispetto ai concorsi attesi (n. 3), una procedura è andata deserta

	-D1 Amministrativo Determina 2021 num. 232 del 29/06/2021	
Affidamento predisposizione nuovo sito comunale	Richiesta preventivi 16/04/2021 (prot. 3297, 3299, 3301) ---- Determina di affidamento 335 del 30/09/2021 ----- 1/12/2021 Implementazione sito	100%
AREA ECONOMICO FINANZIARIA		
OBIETTIVO	RENDICONTAZIONE	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO
Lotta all'evasione	Determina num. 167 del 10/05/2021 Affidamento servizio accertamenti IMU/TASI anni pregressi N. 308 avvisi di accertamento in scadenza entro il 31/12/2021	100%
Attivazione e gestione software Pagopa - Spid - App Io	Richiesta 20% contributo 16/03/2021 Catalogando n.2 servizi Richiesta 80% contributo 22/03/2022 Catalogando 27 servizi	100%
AREA TUTELA E SVILUPPO DEL TERRITORIO - INFRASTRUTTURE E LAVORI PUBBLICI		
OBIETTIVO	RENDICONTAZIONE	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO
Opere di urbanizzazione in via sostitutiva Piano di Lottizzazione Madonna con sistemazione aree verdi	Determina di approvazione del Certificato di Regolare Esecuzione n. 344 del 11/10/2021	100%
Interventi puntuali individuati per il mantenimento degli stabili	Trattasi di manutenzione ordinaria la copertura della palestra e degli spogliatoi della Scuola Primaria San Giovanni Bosco	100%
Intervento di riqualificazione urbana mediante realizzazione nuove opere di urbanizzazione -Via Branca	Determina di approvazione del Certificato di Regolare Esecuzione n. 371 del 04/11/2021 nella quale si dà atto che il Certificato è del 20/09/2021	100%
Procedura Suap in variante al PGT	Approvata con Delibera di Consiglio num. 23 del 28/07/2021 ----- Pubblicazione BURL novembre 2021 ----- I privati hanno tempo 9 mesi da novembre 2021	Non valutabile in quanto l'obiettivo è stato realizzato prima dell'approvazione del PEG
AREA POLIZIA LOCALE E SICUREZZA		
OBIETTIVO	RENDICONTAZIONE	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO
Controlli di polizia annonaria (pubblici esercizi e negozi)	Eseguiti n. 31 controlli su 10 attesi	100%

Potenziamento servizi di polizia stradale	Eseguiti n. 57 controlli su 50 attesi	100%
Potenziamento controlli ambientali	Eseguiti n. 21 controlli su 5 attesi	100%

Per il dettaglio delle fasi e delle tempistiche si rimanda all'allegato alla relazione.

6. Misure di contrasto alla corruzione

Con riferimento alle misure di contrasto alla corruzione, come previste dal Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2021-2023, si segnala l'adozione delle seguenti misure:

- Formazione in tema di anticorruzione: il Responsabile per la prevenzione della corruzione ha compito di individuare, di concerto con i Responsabili di Area, i collaboratori cui somministrare formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, vedi corsi Upel;
- Codice di comportamento: l'amministrazione ha dato avvio all'iter per all'aggiornare il Codice di comportamento ai contenuti della deliberazione ANAC n. 177/2020, conclusasi entro il 31/12/2021 la nuova stesura;
- Rotazione del personale: pur non essendo possibile la rotazione dei dirigenti/funzionari in quanto vi è una sostanziale infungibilità delle figure presenti in dotazione organica, all'interno dei singoli uffici sono stati individuati figure con funzioni di responsabilità del procedimento non coincidenti con il responsabile del servizio firmatario dell'atto finale;
- Ricorso all'arbitrato: escluso in tutti i contratti stipulati;
- Attribuzione degli incarichi dirigenziali: l'ente applica puntualmente le disposizioni del d.lgs. 39/2013 ed in particolare l'art. 20 rubricato: dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità;
- Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro: l'ente verifica la veridicità di tutte le dichiarazioni rilasciate da ogni contraente e appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e smi.;
- Controlli ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione agli uffici: l'ente verifica la veridicità di tutte le dichiarazioni di insussistenza delle condizioni di incompatibilità rilasciate da ogni commissario e ogni responsabile all'atto della designazione, che è tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000;
- Patto d'integrità e protocolli di legalità: L'ente ha approvato, in data 21/07/2016, il proprio schema di "Patto d'integrità" con deliberazione della Giunta Comunale n. 74, viene riportato in ogni contratto stipulato;
- Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti è attivato nell'ambito del controllo di gestione dell'ente.

Dairago, 06/10/2022

La Responsabile dell'Area Affari Generali
e Servizi alla Persona
Dott.ssa Elisa Carpenteri