



Città di Desio

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015

## INDICE

Premessa

Gli strumenti di programmazione e rilevazione dei risultati

Andamento performance

Dati di contesto interno ed esterno

1) Il contesto esterno

2) Il contesto interno: la situazione economico-finanziaria dell'ente

3) Il contesto interno: le risorse umane

Valutazione e risultati della performance individuale del personale dipendente

Sintesi valutazione e risultati della performance individuale del personale

titolare di incarico di posizione organizzativa

Sintesi valutazioni del personale Dirigente e del Segretario Comunale

Altre informazioni sulla gestione del personale

Sintesi performance organizzativa

Conclusioni

## **PREMESSA**

La Relazione sulla performance, prevista dall'art.10 del D.lgs.150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art.11 del medesimo Decreto che prevede la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

La Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse disponibili.

In riferimento alla finalità sopradescritte, la Relazione prende in considerazione le caratteristiche specifiche dell'Amministrazione, in termini di complessità organizzativa, articolazioni territoriali, tipologia di servizi resi al cittadino.

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna. Per i dati di carattere economico-finanziario si richiama l'applicazione dei principi contabili generali di cui all'Allegato 1, del D.lgs. n.118/2011.

La presente Relazione sulla performance sarà sottoposta alla validazione dell'Organismo di Valutazione, dopo l'approvazione da parte della Giunta Comunale della delibera avente ad oggetto "Relazione Piano della Performance anno 2015 – Presa d'atto".

La validazione da parte dell'Organismo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

## **GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE E RILEVAZIONE DEI RISULTATI**

- Programma di mandato del Sindaco 2011/2016, approvato con deliberazione Consiglio Comunale n.23 del 28/5/2012, documento presentato dal Sindaco che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato 2011-2016;
- Documento unico di programmazione (DUP), documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa, declinandole a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il DUP è strettamente collegato al Bilancio di previsione annuale e pluriennale e delinea gli obiettivi generali articolati per programma e per progetti;
- Piano esecutivo di gestione/Piano della performance, approvato con deliberazione Giunta Comunale n.156 del 4/8/2015, che traduce in processi gestionali ciascun programma contenuto nella RPP, assegnando a ciascun responsabile le dotazioni economiche, strumentali e le risorse umane e ai dirigenti gli obiettivi strategici per l'anno in corso;
- Rendiconto di gestione, documento con il quale l'Ente certifica le entrate e le spese dell'Amministrazione con riferimento all'anno finanziario precedente.

## **ANDAMENTO DELLA PERFORMANCE**

Nel corso del 2015 il Comune di Desio ha continuato a dare corso agli adempimenti relativi al programma triennale per la trasparenza e l'integrità, alla pubblicazione dei dati e delle informazioni, secondo le indicazioni fornite dell'ANAC e si è dato seguito ai controlli interni finalizzati alla verifica della regolarità amministrativa e contabile dei provvedimenti dei Dirigenti e delle ordinanze del Sindaco.

L'attuazione dei programmi è stata perseguita con la formulazione e il raggiungimento di obiettivi coerenti con le strategie dell'Amministrazione. Gli obiettivi di ciascuna Area nella maggior parte sono stati raggiunti, nonostante alcune criticità da attribuire prevalentemente alla gestione di attività di difficile programmazione.

Per ciò che riguarda gli ambiti di performance organizzativa, si può affermare che sono stati mantenuti ad un "buon livello" i servizi garantiti negli anni precedenti nonostante le difficoltà che gli Enti locali stanno attraversando in questi anni dovuti alla progressiva riduzione delle risorse a causa del taglio dei trasferimenti.

La riduzione di risorse pubbliche, in un contesto in cui è cresciuto in modo esponenziale il numero di cittadini e di famiglie in situazioni di fragilità, rende ancora più difficoltosa la ricerca di soluzioni soddisfacenti.

Nel 2015, non sono state attivate indagini sul livello di soddisfazione dell'utenza a livello generale sui servizi erogati, ma non si sono registrate criticità o disservizi di particolare rilievo.

Il grado di attuazione dei programmi delle sei Aree in cui è ripartita l'organizzazione apicale del Comune di Desio è stato, nel complesso, soddisfacente.

## **DATI DI CONTESTO ESTERNO ED INTERNO**

### **1) IL CONTESTO ESTERNO**

Nei sistemi territoriali del Piano Territoriale Regionale il Comune di Desio è ricompreso nel settore ovest del sistema territoriale Metropolitano ed è sul perimetro del sistema territoriale Pedemontano.

Fa parte del sistema territoriale del Po e dei Grandi Fiumi, anche se sul territorio non sono presenti fiumi o corsi d'acqua. Si estende su una superficie di kmq 14,76.

Posto a metà strada tra il Parco delle Groane e il Parco della Valle del Lambro, sui suoi confini si attestano il PLIS del Grugnotorto, cui il Comune di Desio ha aderito nel corso del 2015 con atto di Giunta Comunale n.106/2015 e il PLIS Brianza Centrale.

Il territorio è attraversato dalla linea ferroviaria Chiasso – Monza – Milano per la quale ricade negli obiettivi prioritari d'interesse regionale il potenziamento del Sistema Gottardo che prevede il quadruplicamento della tratta.

Va segnalata inoltre la prevista realizzazione della metro tramvia Milano-Seregno ed il collegamento autostradale Dalmine-Como-Varese-Valico del Gaggiolo ed opere ad esso connesse (Sistema viabilistico Pedemontano).

Relativamente alla rete viabilistica, si evidenzia la presenza della SS36 Strada Statale del Lago di Como e dello Spluga e, a poca distanza dal confine occidentale, la SS35 Milano-Meda.

Inoltre, il territorio è attraversato dalle SP9 e 173 che, nel centro urbano, perdono la caratteristica di strade extraurbane e sono declassate a viabilità locale.

La Città di Desio dispone di un rilevante patrimonio di attrezzature collettive pubbliche e private.

Si segnalano molte eccellenze rispetto al territorio contiguo. Tra queste: il Polo Ospedaliero, il terzo per rilevanza della Provincia (e le due residenze assistite), le strutture d'interesse generale legate all'Amministrazione della Giustizia, purtroppo dismesse negli ultimi anni le diversificate attrezzature sportive con il PalaBancodesio e con il più piccolo e centrale Palazzetto Aldo Moro, il grande campus di scuole secondarie superiori posizionato ad ovest con liceo classico, scientifico, l'ITIS e l'Istituto Tecnico Pio XI.

Un quadro di eccellenze a cui si affianca una buona rete di attrezzature più ordinarie (in particolare scolastiche, sportive e amministrative) ben presenti nella città.

Un articolato patrimonio di attrezzature di servizio che richiede urgenti interventi di manutenzione/riqualificazione con l'intento di garantire maggiore urbanità, qualità paesaggistica e una forte intensità e complessità di uso.

Soprattutto Villa Tittoni con il suo parco, a lungo dimenticata ed emarginata nella vita di Desio, rappresenta il più importante luogo centrale di Desio e forse l'elemento che, adeguatamente valorizzato, può irradiare di effetti benefici tutto il centro-città: intensificando la vita sociale e collettiva, sostenendo e incentivando nuove attività commerciali ed artigianali nel loro tessuto e diventando forse un elemento stesso di attrattività dell'abitare nel centro-città.

Il progetto Parco delle Culture è finalizzato alla rigenerazione di spazi e funzione da realizzare per fasi, appoggiandosi su una pluralità di finanziamenti con la partecipazione di associazioni e soggetti istituzionali diversi.

Già con il progetto "Culturando" la Villa è diventata un punto di riferimento per tutta la Brianza sia per la varietà delle iniziative sia per la qualità dei percorsi culturali di aggregazione e socializzazione che il progetto propone.

La buona dotazione di scuole è uno degli elementi qualificanti l'abitato di Desio e uno dei fattori di eccellenza nella rete dei servizi intercomunali.

L'offerta formativa è variegata e articolata come da seguente sintesi:

- 2 Asili nido comunali e 5 Asili nido privati;
- 10 Scuole dell'Infanzia tra Statali e paritarie;
- 8 Scuole Primarie distribuite in più plessi (Statali e paritarie);
- 5 Scuole secondarie di 1<sup>a</sup> ciclo (Statali e paritarie);
- 4 Scuole secondarie di 2<sup>a</sup> ciclo (Statali e paritarie);
- 2 Centri formativi del territorio.

Il programma di manutenzione straordinaria e di rinnovo del patrimonio esistente, avviato già nel 2014, e particolarmente perseguito nel corso del 2015, si pone quale obiettivo quello di fare delle scuole non solo un servizio, ma una struttura civile; rendere perciò gli edifici sempre più qualificati ed innovativi dal punto di vista energetico come aggregati di funzioni scolastiche, sportive e di servizio ai quartieri.

Il sistema di servizi socio-sanitari ed assistenziali è costituito da molti nuclei, alcuni dei quali di notevole importanza.



L'Ospedale di Desio costituisce la presenza più rilevante per tutti i Comuni limitrofi.

Sono, inoltre, attive n.2 sedi dell'ASL e una Residenza Sanitaria per Anziani (RSA).

L'Amministrazione Comunale è presente con funzioni diverse, sia nelle strutture distribuite sul territorio (quali il Centro ricreativo "Il Girasole", il Servizio tutela minori, il Centro Diurno disabili, il Centro socio educativo), sia presso il Municipio dove vengono garantiti i servizi alle diverse categorie di utenti.

La Città di Desio è capofila dell'Ambito territoriale di Desio.

Nel contesto sociale di questo periodo, caratterizzato dall'intensificazione dei bisogni e dall'incertezza delle risorse destinate al welfare, l'Ambito territoriale di Desio, attraverso il Piano di zona è riuscito a garantire un elevato livello di attenzione sui temi più importanti: la protezione verso i minori, l'assistenza alle fasce più fragili della popolazione (anziani e disabili), il sostegno alle nuove emergenze sociali (lavoro e nuove povertà) la centralità ed il ruolo della famiglia.

Desio è soprattutto la città dello sport ed il PalaBancoDesio è il più importante impianto sportivo sia per le attività sportive che si svolgono quotidianamente, sia per gli eventi che occasionalmente utilizzano gli spazi.

Le associazioni sportive presenti sul territorio sono numerose e molto frequentate. Alcune hanno assunto, negli anni, rilevanza nazionale ed internazionale.

Si citano:

- Nazionale Italiana di Ginnastica Ritmica "Farfalle azzurre";
- San Giorgio 79;
- Aurora Desio;
- A.S. Scherma Desio.

Già dall'inizio del secolo XX, la Città di Desio ha sviluppato un comparto industriale di rilevanza nazionale, soprattutto nel ramo del tessile e nel settore dei mobili. E' stata sede dell'Autobianchi. Si registra la presenza di una capillare rete commerciale e di servizi molto sviluppati in tutti i settori.

Numerose le strutture ricettive.

Per quanto riguarda il contesto esterno all'organizzazione comunale, si riportano gli aspetti di natura demografica indicativi di bisogni e necessità della collettività amministrata.

ANNO	RESIDENTI	VARIAZIONE SU ANNO PRECEDENTE
1861	5677	----
1961	23.750	-----
2008	39.833	-----
2009	40.313	+ 1,19%
2010	40.661	+ 0,85%
2011	40.342	- 0,79%
2012	40.937	+ 1,47%
2013	41.530	+ 1,45%
2014	41.684	+ 0,37%
2015	41.888	+ 0,48%

Curiosità su Desio:

- è al 24° posto su 1530 Comuni in regione per dimensione demografica;
- è al 194° posto su 8047 Comuni in Italia per dimensione demografica;
- è al 6182° posto sul 8047 Comuni in Italia per età media.

## 2) IL CONTESTO INTERNO

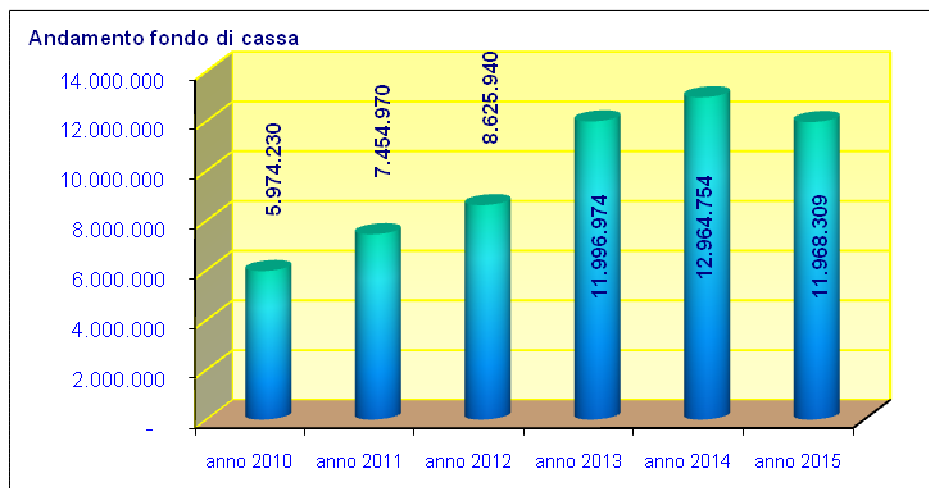
### LA SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA DELL'ENTE

La presente sezione analizza l'andamento della consistenza del fondo di cassa, dell'avanzo di amministrazione, dei principali aggregati di bilancio, di alcuni indicatori finanziari, delle risultanze del Patto Stabilità e del rispetto dei vincoli di spesa imposti dal Legislatore, sia in termini di spese di personale che per altre tipologie di spesa.

L'andamento del fondo di cassa è in costante crescita nel quinquennio 2010/2014 mentre decresce nell'esercizio 2015 come si evince dalla tabella:

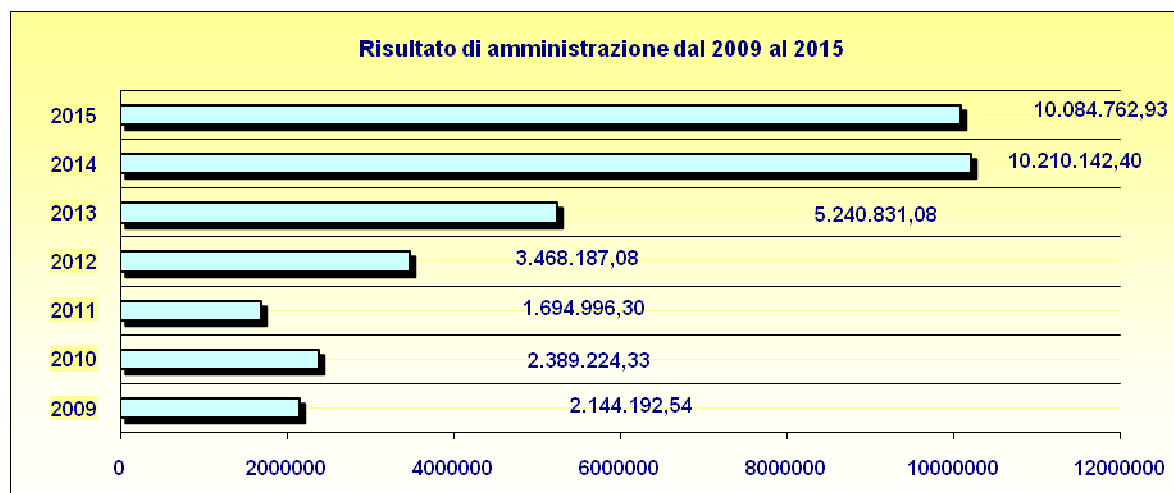
	anno 2010	anno 2011	anno 2012	anno 2013	anno 2014	anno 2015	
Totale fondo di cassa al 1.	4.177.301	5.974.230	7.454.970	8.625.940	11.996.974	12.964.754	
Riscossioni	36.870.496	35.790.615	32.531.957	34.236.669	35.872.130	33.007.145	+
Pagamenti	35.073.567	34.309.876	31.360.987	30.865.636	34.904.350	34.003.589	-
<b>fondo di cassa al 31.12</b>	<b>5.974.230</b>	<b>7.454.970</b>	<b>8.625.940</b>	<b>11.996.974</b>	<b>12.964.754</b>	<b>11.968.309</b>	

La rappresentazione grafica del fondo di cassa negli ultimi sei anni è la seguente:



Negli ultimi anni il risultato di amministrazione complessivo è stato in costante crescita – solo nell'esercizio 2015 il risultato complessivo di amministrazione ammonta a € 10.084,762,93 al netto di € 6.120.957,08 relativo al Fondo Pluriennale Vincolato – FPV rinviato al 2016. Occorre ricordare che il 2015 è stato l'anno dell'avvio dalla

contabilità "armonizzata" con l'applicazione del nuovo principio della competenza potenziata.

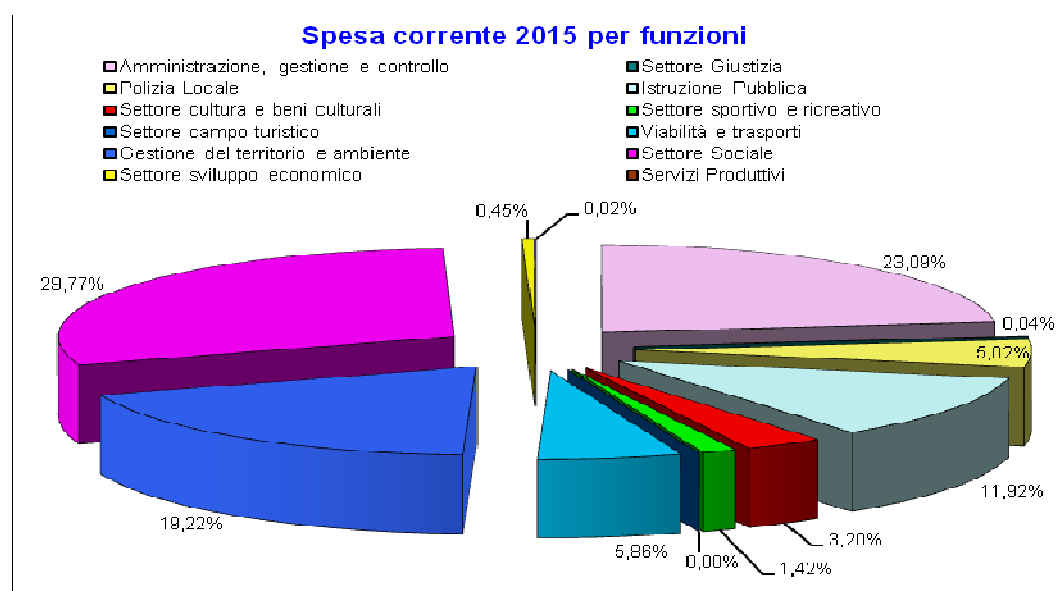


Di seguito l'andamento delle entrate correnti per tipologia; si rileva un incremento dal 2014 delle entrate tributarie dovuto principalmente all'introduzione della TASI e una riduzione nel 2015 a seguito ulteriore taglio Fondo di Solidarietà Comunale – FSC; Al titolo II troviamo ancora una volta la riduzione dei trasferimenti, in particolare del trasferimento dallo Stato a ristoro minor gettito IMU abitazione principale a seguito come detto sopra, dell'introduzione della TASI.

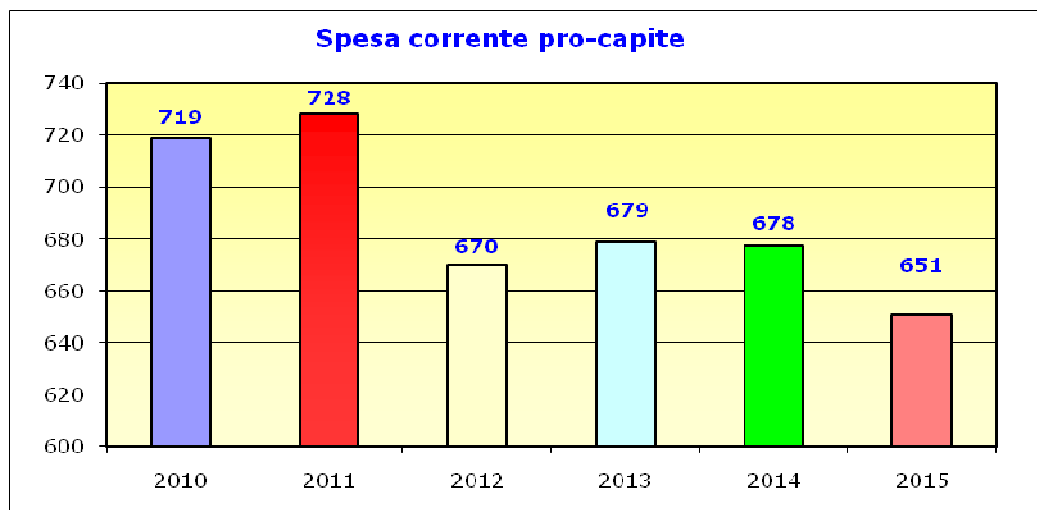
Entrate correnti (dati in Euro)	Accertato 2010	Accertato 2011	Accertato 2012	Accertato 2013	Accertato 2014	Accertato 2015
Titolo I - Entrate tributarie	14.231.107	20.370.441	22.644.893	17.992.565	21.789.726	21.080.844
Titolo II - Entrate derivanti da contributi e trasferimenti correnti dello Stato, della Regione e altri Enti pubblici	11.651.297	4.377.141	2.681.158	6.396.362	4.371.660	3.391.934
Titolo III - Entrate extratributarie	4.716.190	4.567.338	5.116.325	5.965.590	4.936.253	5.227.287
<b>totale</b>	<b>30.598.594</b>	<b>29.314.920</b>	<b>30.442.376</b>	<b>30.354.517</b>	<b>31.097.639</b>	<b>29.700.065</b>

Le spese correnti nel seiennio suddivise per funzione presentano la seguente distribuzione e relativa rappresentazione grafica – si rileva la riduzione della spesa corrente e la riduzione della spesa corrente media per abitante:

Funzioni	2010	2011	2012	2013	2014	2015	%
Amministrazione, gestione e controllo	6.329.238	6.373.840	6.239.448	7.262.395	6.945.468	6.297.488	23,09
Settore Giustizia	276.371	298.379	253.440	263.585	132.272	9.712	0,04
Polizia Locale	1.727.217	1.569.395	1.527.370	1.199.411	1.147.546	1.370.386	5,02
Istruzione Pubblica	3.413.628	3.506.391	3.553.778	3.643.891	3.586.020	3.250.621	11,92
Settore cultura e beni culturali	973.669	1.098.901	1.019.923	767.011	728.762	872.139	3,20
Settore sportivo e ricreativo	327.088	367.104	370.259	368.884	335.295	385.986	1,42
Settore campo turistico	1.280	0	0	0	0	0	0,00
Viabilità e trasporti	1.271.657	1.419.075	1.720.963	1.550.652	1.497.889	1.598.783	5,86
Gestione del territorio e ambiente	4.932.712	4.975.202	5.398.771	4.969.125	5.009.683	5.240.683	19,22
Settore Sociale	9.887.696	9.832.328	7.563.832	8.045.359	8.684.525	8.118.403	29,77
Settore sviluppo economico	23.845	284.830	117.761	115.647	131.990	122.272	0,45
Servizi Produttivi	58.506	95.557	56.429	53.814	48.981	6.574	0,02
<b>Totali</b>	<b>29.222.906</b>	<b>29.821.003</b>	<b>27.821.975</b>	<b>28.239.774</b>	<b>28.248.430</b>	<b>27.273.047</b>	<b>100,00</b>
<b>Media per Desiano</b>	<b>719</b>	<b>728</b>	<b>670</b>	<b>679</b>	<b>678</b>	<b>651</b>	



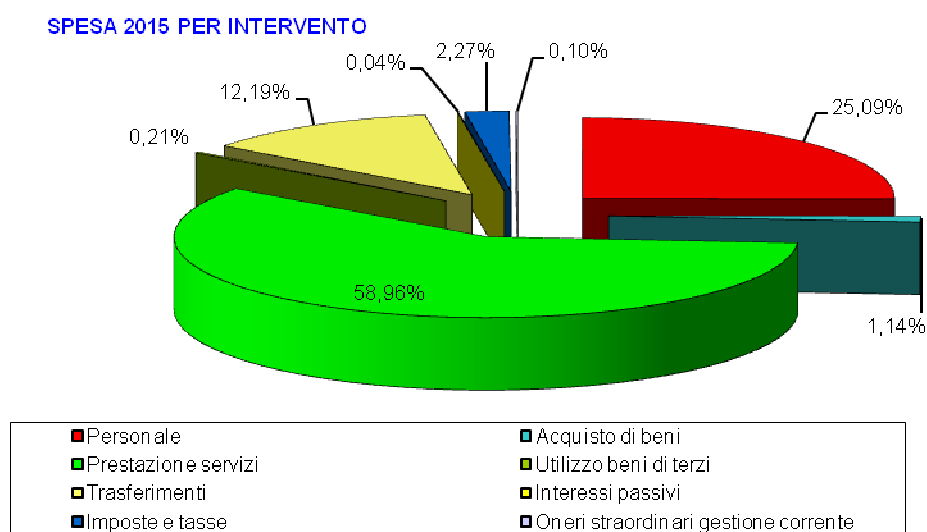
La spesa corrente pro-capite 2012-2015 è in diminuzione rispetto al periodo 2010-2011:



Spese correnti suddivise per intervento:

INTERVENTO	Impegni 2010	Impegni 2011	Impegni 2012	Impegni 2013	Impegni 2014	Impegni 2015
Personale	7.362.302	7.461.255	7.338.504	7.029.179	6.752.317	6.842.876
Acquisto di beni	354.232	371.719	384.122	367.721	337.216	311.458
Prestazione servizi	16.945.578	17.319.723	17.112.447	16.812.527	16.709.065	16.080.154
Utilizzo beni di terzi	104.162	88.436	102.457	87.874	72.626	56.225
Trasferimenti	3.809.143	3.970.344	2.244.743	3.423.460	3.862.324	3.325.401
Interessi passivi	146.829	132.732	49.310	14.322	12.419	10.241
Imposte e tasse	500.660	476.795	470.195	465.924	460.684	619.777
Oneri straordinari gestione corrente	0	0	120.198	38.767	41.779	26.915
<b>Totali</b>	<b>29.222.906</b>	<b>29.821.003</b>	<b>27.821.975</b>	<b>28.239.773</b>	<b>28.248.430</b>	<b>27.273.047</b>

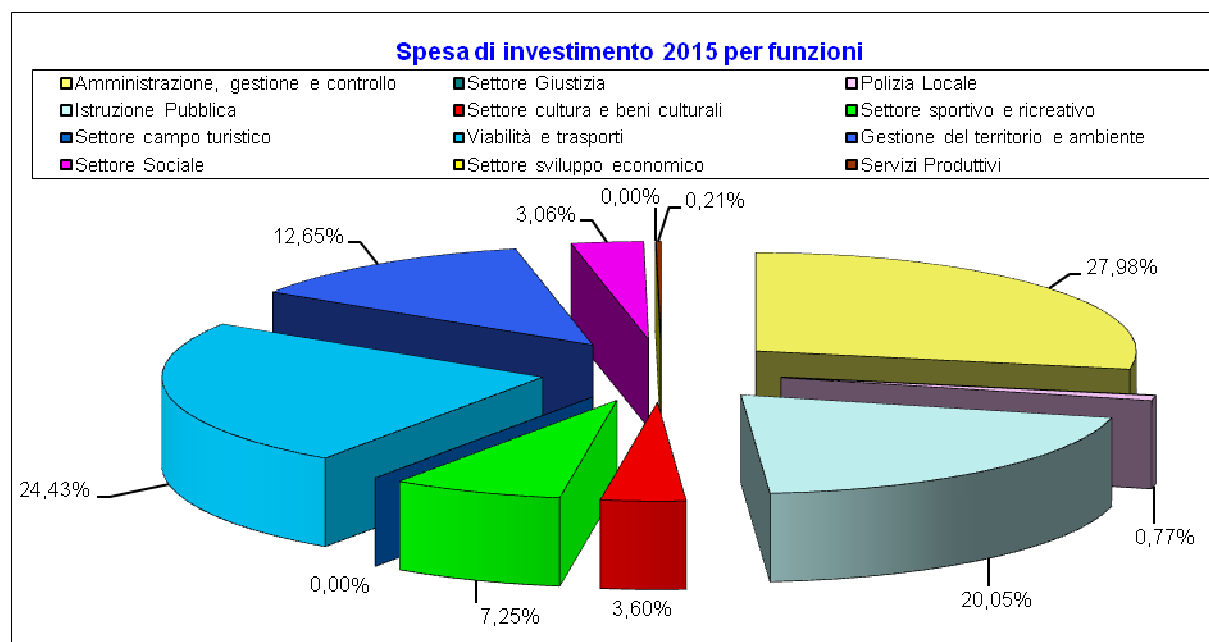
e relativa rappresentazione grafica:



Analisi andamento spese di investimento nel periodo 2010-2015 suddivise per funzione:

Funzioni (dati in euro)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	%
Amministrazione, gestione e controllo	617.164	525.302	673.430	1.057.081	612.451	741.274	27,98
Settore Giustizia	26.000	3.000	20.000	0	0	0	0,00
Polizia Locale	15.100	41.794	4.431	34.392	0	20.389	0,77
Istruzione Pubblica	969.187	450.000	38.014	1.127.000	262.417	531.243	20,05
Settore cultura e beni culturali	57.690	8.500	50.000	0	0	95.455	3,60
Settore sportivo e ricreativo	66.998	215.000	29.965	100.000	0	192.175	7,25
Settore campo turistico	0	0	0	0	0	0	0,00
Viabilità e trasporti	1.069.612	233.917	653.455	426.000	1.620.000	647.253	24,43
Gestione del territorio e ambiente	839.368	288.783	309.601	844.424	126.839	335.320	12,65
Settore Sociale	72.517	547.130	47.130	0	54.442	81.058	3,06
Settore sviluppo economico	270.000	0	0	0	0	0	0,00
Servizi Produttivi	0	0	0	0	6.280	5.580	0,21
<b>Totali</b>	<b>4.003.635</b>	<b>2.313.426</b>	<b>1.826.026</b>	<b>3.588.897</b>	<b>2.682.429</b>	<b>2.649.747</b>	<b>100,00</b>

e relativa rappresentazione grafica:



Di seguito trend ultimo quinquennio di alcuni indicatori finanziari:

<b>Denominazione indicatore</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Autonomia finanziaria	85,07	91,19	78,93	85,94	88,58
Autonomia impositiva	69,49	74,39	59,27	70,07	70,98
Pressione finanziaria	609,14	668,35	575,89	641,16	628,06
Pressione tributaria	497,58	545,17	432,49	522,74	503,27
Intervento erariale	2,91	13,45	81,41	11,33	6,75
Intervento regionale	10,29	2,42	2,09	2,79	4,77
Incidenza residui attivi	35,40	37,55	35,00	28,11	31,54
Incidenza residui passivi	50,22	54,96	56,02	37,87	20,54
Indebitamento locale pro-capite	23,75	7,35	7,12	5,78	4,56

Si sottolinea in particolare la progressiva riduzione, nel periodo preso in considerazione, dei seguenti indicatori:

Incidenza dei residui passivi (l'indicatore è calcolato come rapporto tra il totale dei residui passivi e gli impegni di competenza)

Indebitamento locale pro-capite (Residui debito per mutui contratti/ popolazione).

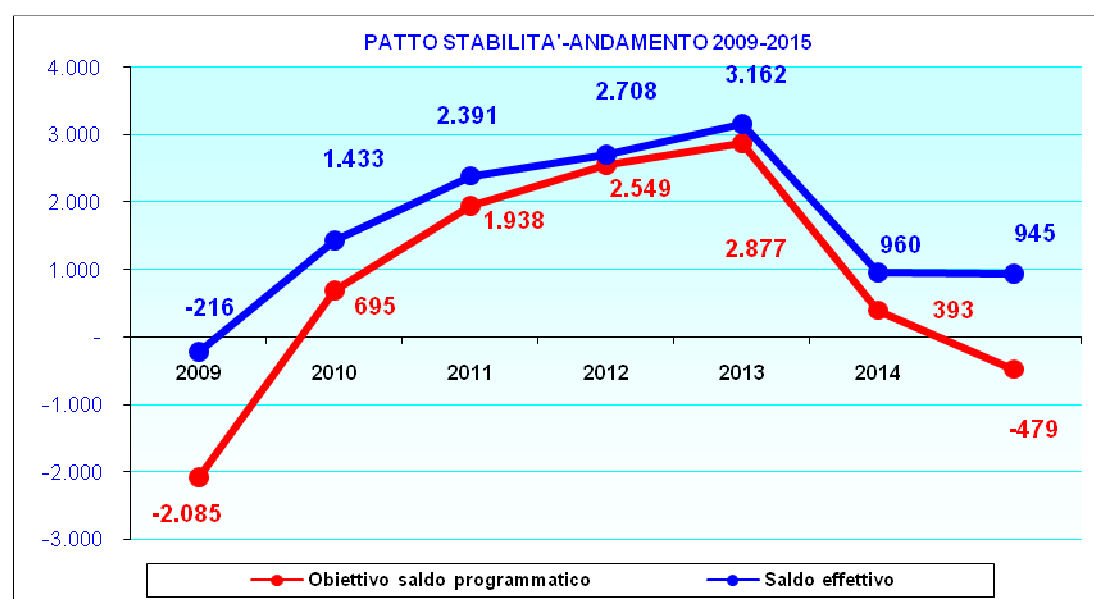


# Patto di stabilità

La modalità di calcolo dell'obiettivo imposto dal Legislatore da raggiungere ai fini del Patto di Stabilità Interno è stata modificata nel periodo che abbiamo preso in considerazione; infatti per gli esercizi 2009 e 2010 l'obiettivo è calcolato sul saldo finanziario (entrate finali – spese finali) e con riferimento a diversi esercizi negli anni mentre, a decorrere dall'esercizio 2011 l'obiettivo è calcolato sulla spesa corrente media nel triennio precedente; pertanto la determinazione degli obiettivi è stata molto diversa nei sei anni.

Riepilogo obiettivi imposti dal Patto di Stabilità anni 2009 2015 e risultato raggiunto (dati in migliaia di Euro) e relativa rappresentazione grafica:

(dati in migliaia di €)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Obiettivo saldo programmatico	- 2.085	695	1.938	2.549	2.877	393	- 479
Saldo effettivo	- 216	1.433	2.391	2.708	3.162	960	945
Scostamento	1.869	738	453	159	285	567	1.424
<b>Raggiungimento Obiettivo SI / NO</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>



Si sottolinea in particolare nell'esercizio 2015 il saldo programmatico stabilito inizialmente in € 1.473 (mila) a cui doveva essere detratto l'accantonamento al F.C.D.E. (Fondo Crediti Dubbia Esigibilità) stanziato definitivamente in € 660 (mila) si è progressivamente ridotto a seguito attribuzione spazi finanziari ed alla neutralizzazione degli effetti negativi sul calcolo dell'obiettivo dal ruolo del Comune quale Ente capofila portando alla fine ad un obiettivo con segno negativo per € -479 (mila).

Dimostrazione del rispetto dei vincoli di spesa realizzati nell'esercizio 2015
--

TIPOLOGIA DI SPESA	Tetto Spesa 2015	Impegni 2015	Rispetto S/N
Formazione personale	11.208,00	5.945,26	
Spesa per missioni	2.434,00	1.383,92	
Consulenze, studi e ricerche	1.000,00	-	
Relazioni pubbliche, convegni, mostre, rappresentanza e pubblicità	10.600,08	10.225,98	
<b>TOTALE COMPLESSIVO VINCOLO</b>	<b>25.242,08</b>	<b>17.555,16</b>	<b>S</b>
Acquisto, manutenzione, noleggio autovetture	8.201,72	7.934,21	<b>S</b>
Acquisto mobili e arredi	-	-	<b>S</b>
Acquisto, a titolo oneroso di immobili o terreni o locazioni effettuati per pubblica utilità	-	-	<b>S</b>

Prospetto dimostrazione rispetto dei vincoli di spesa relativamente alla spesa di personale - limite di spesa art. 1, comma 557 L. 296/2006 relativa al contenimento della "spesa di personale", da ultimo modificata dal D.L. 90/2014:

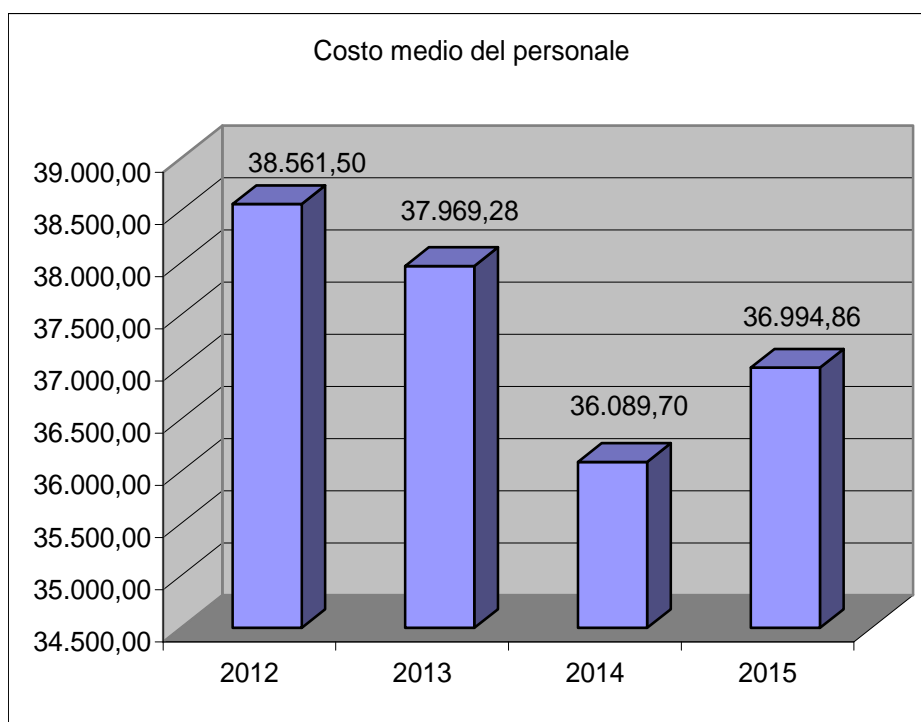
<b>SPESA CONTROLLO ART.1 COMMA 557 L.296/2006</b>	<b>rendiconto 2012</b>	<b>rendiconto 2013</b>	<b>rendiconto 2014</b>	<b>rendiconto 2015</b>
personale int. 01	7.338.503,52	7.029.179,14	6.752.317,24	6.842.875,72
<i>a detrarre:</i>				
<i>categorie protette e oneri</i>	-232.964,05	-251.730,19	-264.941,00	-264.941,00
<i>compenso OIV</i>	-9.650,00	-9.666,24	-6.320,00	
<i>aumenti contrattuali dipendenti e dirigenti e oneri</i>	-1.118.060,39	-1.118.060,39	-1.118.060,39	-1.118.060,39
<i>compensi istat+ cococo istat 15° cens.</i>	-112.941,85	0,00	0,00	0,00
<i>rimborso personale comandato</i>	-45.608,00	-57.479,24	-33.811,00	-22.393,20
<i>personale in convenzione</i>	-31.496,41	-32.768,88	-28.054,00	-40.507,41
<i>personale in convenzione piano di zona</i>	-57.044,20	-49.909,80	-57.915,00	-61.343,63
<i>personale CDS</i>	0,00	0,00	-21.497,00	-44.962,62
<i>incentivo merloni compresi oneri</i>	-66.477,42	0,00	0,00	-8.885,30
<i>compenso ICI</i>	0,00	0,00	0,00	
<i>diritti di rogito</i>	-4.408,94	-5.358,69	-5.414,00	
stagisti	0,00	0,00	0,00	0,00
fondo previdenza PL finanziato con CDS	compreso intervento 01'			
lavoro accessorio vouchers				
Irapp	412.357,00	412.799,99	357.354,00	371.121,76
<i>a detrarre:</i>				
<i>quota irapp personale in convenzione e comandato</i>	-5.167,50	-2.531,46	-1.735,31	-1.764,36
<i>irapp incentivo merloni</i>	-4.586,75	0,00	0,00	-249,23
<i>irapp piano di zona</i>	-3.800,81	-3.500,00	-3.500,00	-4.114,00
<i>irapp OIV</i>	-500,00	0,00	0,00	
<i>quota irapp istat</i>	-7.657,67	0,00	0,00	0,00
buoni pasto	64.001,60	40.100,00	40.064,00	48.756,81
diritti notifica (partita di giro)	492,46			
<b>totale spesa di personale A</b>	<b>6.114.990,59</b>	<b>5.951.074,24</b>	<b>5.608.487,54</b>	<b>5.695.533,15</b>
chiusura rendiconto 2012 ufficiale	-6.126.891,97			
squadratura per istat e arrotondamento	-11.901,38			
<b> differenza rispetto all'anno precedente</b>		<b>-163.916,35</b>	<b>-342.586,70</b>	<b>87.045,61</b>
<b> differenza su media 2011/2013 D.L.90/14</b>	<b>6.096.390,00</b>	<b>145.315,76</b>	<b>487.902,46</b>	<b>400.856,85</b>
<b>SPESA CORRENTE TIT.I B</b>	<b>27.821.974,00</b>	<b>28.239.773,12</b>	<b>28.248.430,39</b>	<b>27.273.046,80</b>
<b>incidenza % su spesa corrente A/B</b>	<b>21,98%</b>	<b>21,07%</b>	<b>19,85%</b>	<b>20,88%</b>
<b>numero dipendenti td+nd+segretario al 31.12.</b>	<b>201</b>	<b>196</b>	<b>197</b>	<b>195</b>

## Spesa di personale

Illustrazione dei dati riguardanti la dinamica del personale, la spesa complessiva dei dipendenti del Comune di Desio nell'esercizio 2015 confrontata con quella dei tre esercizi precedenti:

Dati e indicatori relativi al personale				
	31/12/12	31/12/13	31/12/14	03/01/15
<i>Abitanti</i>	40.939	41.537	41.684	41.888
Dipendenti a tempo indeterminato	195	192	194	191
Dipendenti a tempo determinato	6	4	3	4
Totale dipendenti	201	196	197	195
<i>N. abitanti per ogni dipendente</i>	204	212	212	215
<i>Spese del personale (intervento 1)</i>	7.338.503,52	7.029.179,14	6.752.317,00	6.842.875,72
<i>Altre spese del personale da aggiungere</i>	-	-	-	-
<i>Irap sugli stipendi del personale</i>	412.357,00	412.799,99	357.354,00	371.121,76
<i>Totale spese del personale</i>	7.750.860,52	7.441.979,13	7.109.671,00	7.213.997,48
<i>Costo medio del personale</i>	38.561,50	37.969,28	36.089,70	36.994,86
<i>Spese correnti</i>	27.821.974,56	28.239.773,12	28.248.430,39	27.273.046,80
<i>% sul volume di spese correnti</i>	27,86%	26,35%	25,17%	26,45%

Si rappresenta graficamente l'andamento del costo medio del personale:



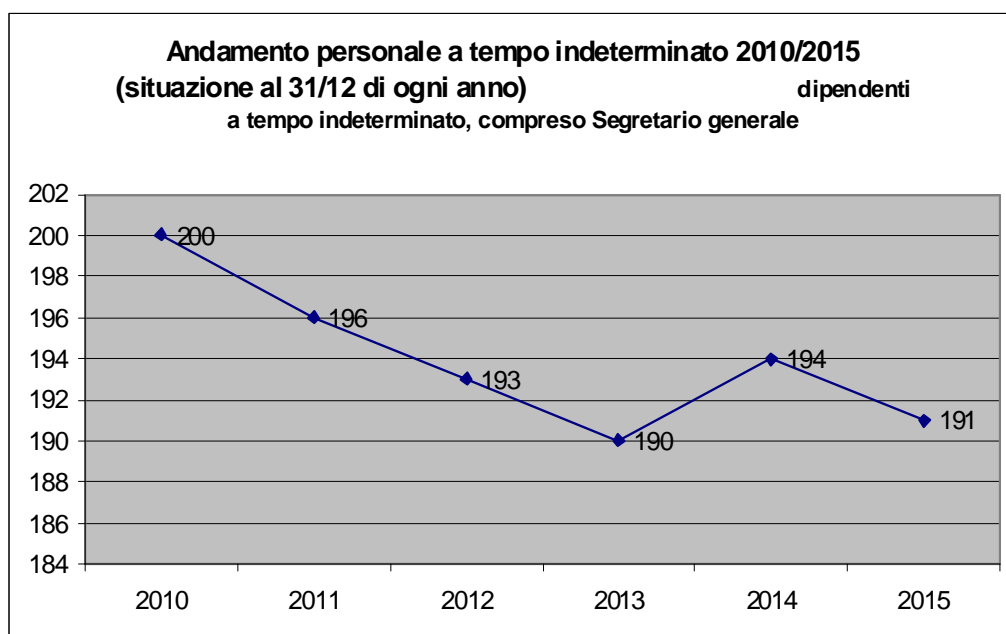
### 3) IL CONTESTO INTERNO

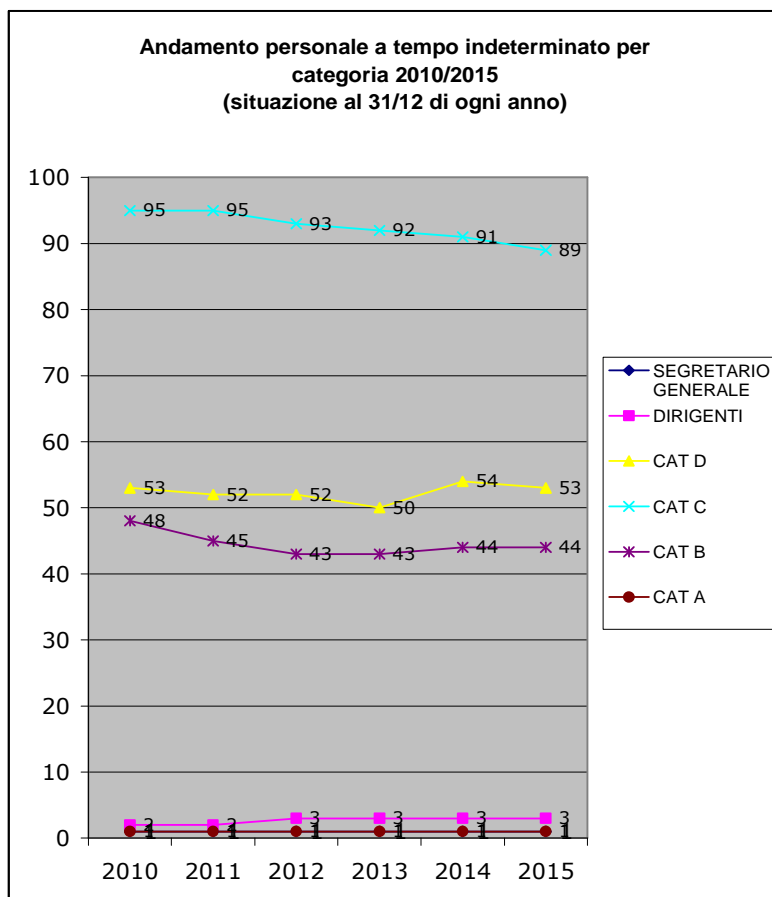
#### RISORSE UMANE

Nell'anno di riferimento, dopo la lieve inversione di tendenza del 2014, è ripresa la diminuzione del personale a tempo indeterminato, già verificatasi negli anni precedenti ed evidenziata nella tabella e relativo grafico, di seguito riportati:

ANDAMENTO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2010/2015						
situazione al 31/12 di ogni anno						
Categorie professionali	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SEGRETARIO GENERALE	1	1	1	1	1	1
DIRIGENTI	2	2	3	3	3	3
CAT D	53	52	52	50	54	53
CAT C	95	95	93	92	91	89
CAT B	48	45	43	43	44	44
CAT A	1	1	1	1	1	1
ALTE SPECIALIZZAZIONI IN D.O.	0	0	0	0	0	0
Totale	200	196	193	190	194	191

(\*) = sono già esclusi i dipendenti cessati al 1° gennaio dell'anno successivo, tranne i cessati per mobilità presso altra PA





Come è rilevabile dal grafico, la più grande percentuale di dipendenti del Comune è inquadrata nella cat. C, comprendente prevalentemente impiegati amministrativi/tecnici, educatori delle scuole infanzia e agenti di polizia locale.

Sostanzialmente stabili i dati di tutte le categorie.

Esaminando i dati degli ultimi anni, si conferma la tendenza che vede le dipendenti donne (il doppio degli uomini) rappresentare la maggioranza della forza lavoro del comune, suddivisa nelle categorie e per tipo di contratto come sotto riportato:

<b>RIPARTIZIONE PER CATEGORIE DI RIFERIMENTO (situazione al 31/12 di ogni anno)</b>												
<b>Categorie professionali</b>	<b>2013</b>				<b>2014</b>				<b>2015</b>			
	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>Tot.</b>	<b>%</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>Tot.</b>	<b>%</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>Tot.</b>	<b>%</b>
SEGRETARIO GEN.LE	0	1	1	0,5%	0	1	1	0,5%	0	1	1	0,5%
DIRIGENTI	1	2	3	1,6%	1	2	3	1,5%	1	2	3	1,6%
CATEGORIA D3	7	14	21	11,1%	7	14	21	10,8%	7	15	22	11,5%
CATEGORIA D1	10	19	29	15,3%	10	23	33	17,0%	9	22	31	16,2%
CATEGORIA C	25	67	92	48,4%	24	67	91	46,9%	25	64	89	46,6%
CATEGORIA B3	11	15	26	13,7%	11	15	26	13,4%	11	15	26	13,6%
CATEGORIA B1	7	10	17	8,9%	8	10	18	9,3%	8	10	18	9,4%
CATEGORIA A	1	0	1	0,5%	1	0	1	0,5%	1	0	1	0,5%
ALTE SPEC. IN D.O.	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
<b>Totale</b>	<b>62</b>	<b>128</b>	<b>190</b>	100,0%	<b>62</b>	<b>132</b>	<b>194</b>	100,0%	<b>62</b>	<b>129</b>	<b>191</b>	100,0%

<b>RIPARTIZIONE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE (situazione al 31/12 di ogni anno)</b>												
<b>Categorie professionali</b>	<b>2013</b>				<b>2014</b>				<b>2015</b>			
	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>Tot.</b>	<b>%</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>Tot.</b>	<b>%</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>Tot.</b>	<b>%</b>
Contratti a tempo indeterminato e pieno	60	105	165	86,8%	60	109	169	87,1%	60	107	167	87,4%
Contratti a tempo indeterminato - part time fino al 50%	2	5	7	3,7%	2	5	7	3,6%	2	5	7	3,7%
Contratti a tempo indeterminato - part time oltre il 50%	0	18	18	9,5%	0	18	18	9,3%	0	17	17	8,9%
<b>Totale</b>	<b>62</b>	<b>128</b>	<b>190</b>	100,0%	<b>62</b>	<b>132</b>	<b>194</b>	100,0%	<b>62</b>	<b>129</b>	<b>191</b>	100,0%

Altro fenomeno rilevante, dovuto al prolungamento dell'età lavorativa del personale ed ai vincoli che hanno frenato l'assunzione di nuove risorse, è quello dell'"invecchiamento" dei dipendenti, in ulteriore incremento rispetto allo scorso anno; nel 2015 i dipendenti con età superiore ai 45 anni sono più dell'81% del personale:

RIPARTIZIONE PER FASCE DI ETÀ'												
Fasce di età	2013				2014				2015			
	U	D	Tot	%	U	D	Tot	%	U	D	Tot	%
fino 19	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
20-24	1	0	1	0,5%	1	0	1	0,5%	0	0	0	0,0%
25-29	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	1	0	1	0,5%
30-34	1	3	4	2,1%	0	4	4	2,1%	0	3	3	1,6%
35-39	6	12	18	9,5%	4	10	14	7,2%	3	6	9	4,7%
40-44	7	15	22	11,6%	9	12	21	10,8%	9	14	23	12,0%
45-49	18	32	50	26,3%	15	31	46	23,7%	12	24	36	19%
50-54	14	37	51	26,8%	16	38	54	27,8%	18	42	60	31%
55-59	12	25	37	19,5%	10	32	42	21,6%	10	33	43	23%
60-64	3	4	7	3,7%	7	5	12	6,2%	9	7	16	8%
65-67	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0%
68 e oltre	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0%
Totale	62	128	190	100,0%	62	132	194	100,0%	62	129	191	100,0%



Il fenomeno dell'invecchiamento del personale pesa sul nostro Ente in maniera ancora più accentuata di quanto rilevato a livello nazionale dalla Ragioneria Generale dello Stato, con riferimento al dato 2014: i numeri del rapporto indicano con preoccupazione che l'83% dei dipendenti PA supera i 40 anni, mentre il corrispondente dato di Desio arriva addirittura al 90,2%, in ulteriore incremento nel 2015, raggiungendo il 93,2%.

Basti considerare che nel 2015 solo 4 dipendenti hanno un'età inferiore ai 35 anni e solo un dipendente ha meno di 30 anni.

Inoltre l'età media del personale del nostro Comune ha sfiorato i 51 anni, mentre il dato nazionale 2014 ha sfiorato i 50 anni, registrando un incremento di quasi sei anni rispetto al 2001.

Il quadro non è per nulla confortante, ma d'altra parte l'invecchiamento del personale pubblico è lo specchio della nostra società civile, nella quale l'età media della popolazione è in continuo rialzo.

L'anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione dei dipendenti dell'Ente è la seguente:

<b>RIPARTIZIONE PER ANZIANITA' DI SERVIZIO NELLA PA</b>												
<b>anzianità di servizio</b>	<b>2013</b>				<b>2014</b>				<b>2015</b>			
	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>Tot</b>	<b>%</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>Tot</b>	<b>%</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>Tot</b>	<b>%</b>
tra 0 e 5	5	9	14	7,4%	4	7	11	5,7%	2	3	5	2,6%
tra 6 e 10	5	10	15	7,9%	4	14	18	9,3%	3	14	17	8,9%
tra 11 e 15	15	19	34	17,9%	15	17	32	16,5%	16	13	29	15,2%
tra 16 e 20	11	32	43	22,6%	10	28	38	19,6%	11	27	38	19,9%
tra 21 e 25	8	19	27	14,2%	9	20	29	14,9%	8	24	32	16,8%
tra 26 e 30	7	11	18	9,5%	9	15	24	12,4%	10	17	27	14,1%
tra 31 e 35	7	16	23	12,1%	5	13	18	9,3%	5	11	16	8%
tra 36 e 40	4	12	16	8,4%	6	17	23	11,9%	7	16	23	12%
tra 41 e 43	0	0	0	0,0%	0	1	1	0,5%	0	4	4	2%
oltre 43	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0	0	0	0%
<b>Totale</b>	<b>62</b>	<b>128</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>62</b>	<b>132</b>	<b>194</b>	<b>100,0%</b>	<b>62</b>	<b>129</b>	<b>191</b>	<b>100,0%</b>
	32,6%	67,4%	100,0%		32,0%	68,0%	100,0%		32,5%	67,5%	100,0%	

## **VALUTAZIONE E RISULTATI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE**

L'art. 9 del decreto legislativo n.150/2009 individua gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale ed il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 149 del 2 luglio 2013, disciplina la verifica e la valutazione del risultato dei dirigenti; il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente, risulta disciplinato secondo la metodologia in essere fin dal CCDI/2004.

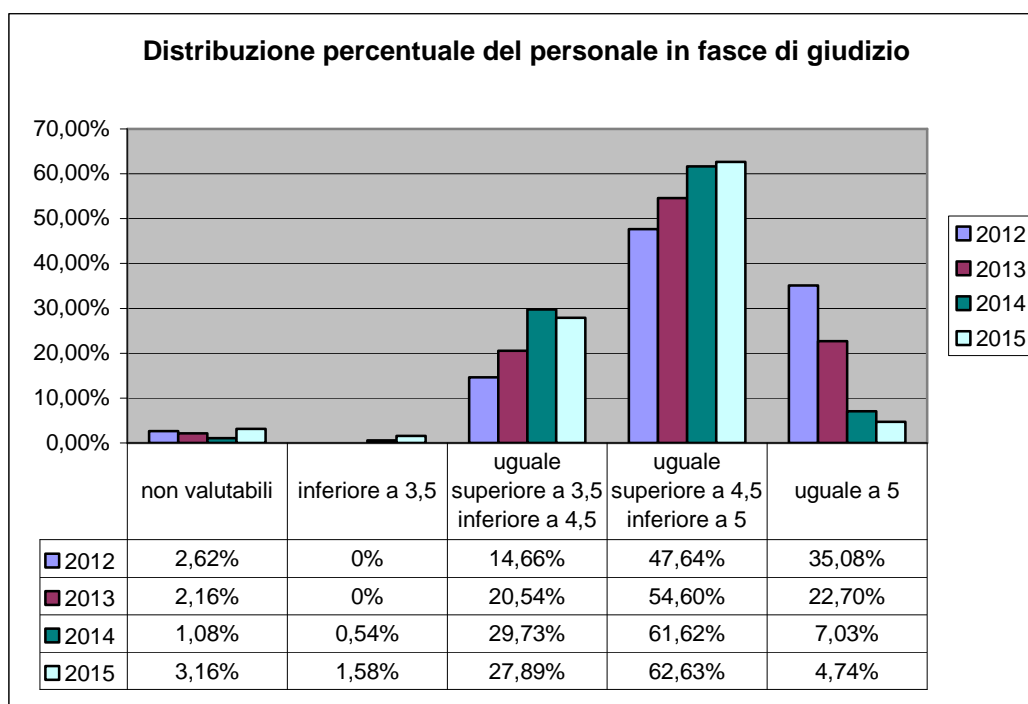
Nel 2015 è stato avviato un processo di riforma del sistema di valutazione della performance individuale di tutto il personale dipendente che avrà decorrenza dal 2016.

La valutazione del personale dipendente tiene conto dei risultati individuali, delle competenze e dei comportamenti professionali dimostrati nell'esercizio dell'attività. Nello specifico, competenze e comportamenti vengono valutati nella scheda individuale nella "Valutazione dei comportamenti", che a sua volta esamina 4 "Aree di valutazione": "Rendimento quantitativo e qualitativo" – "Competenza professionale e capacità tecnica" – "Integrazione personale nell'organizzazione" – "Capacità organizzativa e gestionale"; ciascuna area esamina diversi fattori di valutazione, che si differenziano per peso specifico in funzione della categoria e del profilo professionale. La "Valutazione dei comportamenti" pesa per il 50% sulla Valutazione Complessiva Individuale. L'altro 50% dipende dalla "Valutazione dei Risultati", cioè dal contributo individuale al conseguimento degli obiettivi dell'Ente.

La retribuzione di risultato dei titolari di incarico di posizione organizzativa è riconosciuta sulla base di quanto definito con deliberazione di G.C. n. 204/2014, nell'ambito di quanto individuato con i precedenti atti di G.C. n.123/2013 e n.131/2013.

## SINTESI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

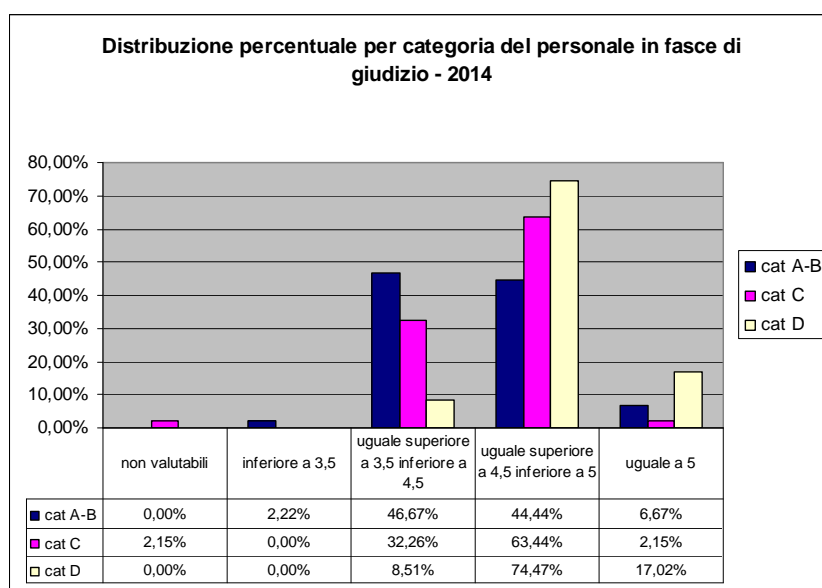
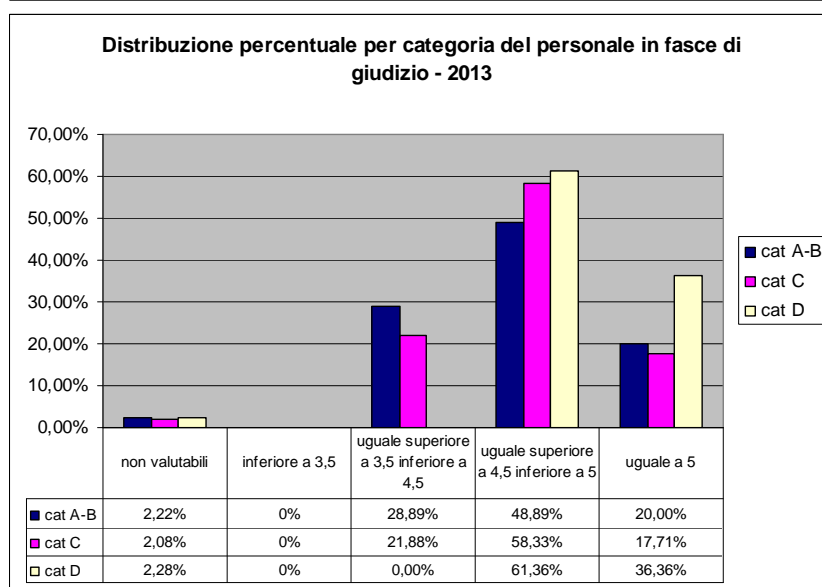
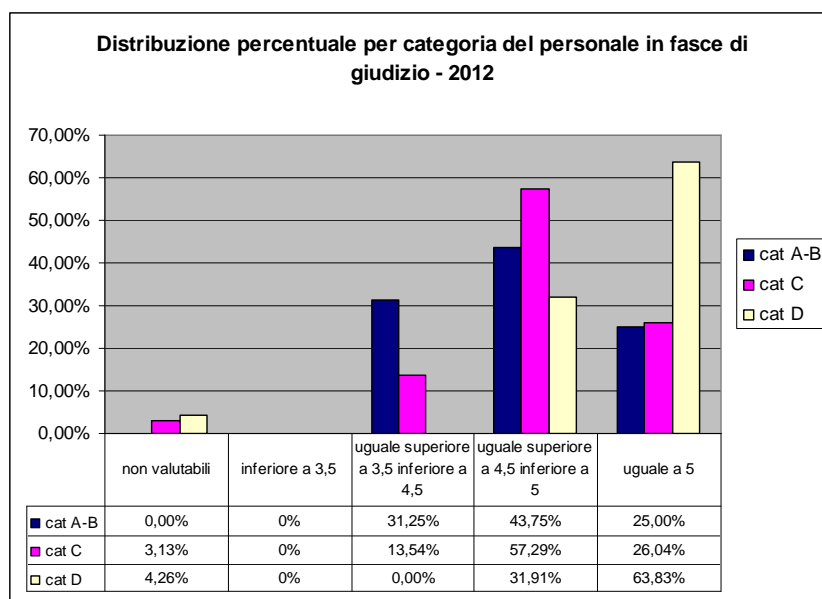
Negli anni 2012-2015 i dipendenti sono stati oggetto di valutazione riportando i seguenti risultati per fascia di valutazione riepilogati nella tabella che segue, che evidenzia la distribuzione percentuale del personale all'interno delle diverse fasce di giudizio, formulato in relazione all'impegno e alla qualità della prestazione individuale erogata.

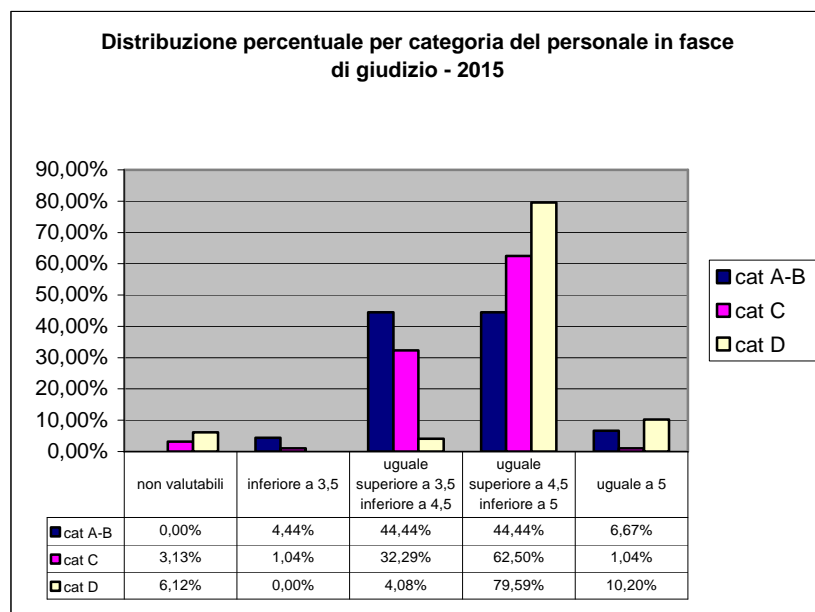


La valutazione massima attribuibile in base al sistema vigente è pari a punti 5/5.

L'analisi evidenzia l'andamento rispetto agli anni immediatamente precedenti, dando quale riscontro immediato una ridistribuzione delle valutazioni nelle diverse fasce, con una sempre minore concentrazione in corrispondenza del massimo valore consentito dal sistema.

Tale riscontro trova corrispondenza altresì nell'analisi condotta rispetto alla categoria di appartenenza nei 4 anni considerati, con i risultati riportati nelle tabelle/grafici che seguono.





Le differenze nei punteggi mostrano come nel tempo sia variata la distribuzione percentuale tra le fasce di giudizio nelle categorie analizzate, evidenziando comunque come la quasi totalità del personale abbia sempre reso una prestazione con rendimento superiore al buono.

Emerge complessivamente che la maggior parte dei dipendenti, il 62,63%, si colloca nella fascia valutativa fra 4,5 e 5 che equivale ad una valutazione molto buona.

Di seguito il numero dei dipendenti per categoria e fascia di giudizio riferiti al 2015:

Distribuzione del personale in fasce di giudizio	2015				
	cat A-B	cat C	cat D	Totali	%
non valutabili	0	3	3	6	3,16%
inferiore a 3,5	2	1	0	3	1,58%
uguale superiore a 3,5 inferiore a 4,5	20	31	2	53	27,89%
uguale superiore a 4,5 inferiore a 5	20	60	39	119	62,63%
uguale a 5	3	1	5	9	4,74%
	<b>45</b>	<b>96</b>	<b>49</b>	<b>190</b>	<b>100,00%</b>

## **SINTESI VALUTAZIONI DEL PERSONALE TITOLARE DI INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

La tabella che segue evidenzia la distribuzione percentuale del personale titolare di incarico di posizione organizzativa dell'ente all'interno delle diverse fasce di giudizio, in relazione alla valutazione degli obiettivi specifici e dei comportamenti organizzativi.

La valutazione massima attribuibile in base al sistema vigente su questi due fattori è pari a punti 5/5.

Si tenga conto che tra i dipendenti incaricati di posizione organizzativa nessuno risulta non valutabile e tutti possiedono i requisiti di accesso al sistema premiante, inoltre le valutazioni effettuate in taluni casi riguardano incaricati per porzioni di periodo. Complessivamente i dipendenti valutati sono 12 nel 2015 su un totale complessivo di 11 posizioni (su 1 posizione organizzativa si sono succeduti più lavoratori). La Tabella che segue riepiloga i giudizi:

<b>Distribuzione del personale PO in fasce di valutazione</b>	
non valutabili	0
inferiore a 3,5	0
uguale superiore a 3,5 inferiore a 4,5	1
uguale superiore a 4,5 inferiore a 5	9
uguale a 5	2

Anche in questo caso si evidenzia il maggior numero di valutazioni nella fascia di giudizio molto buona.

## **SINTESI VALUTAZIONI DEL PERSONALE DIRIGENTE E DEL SEGRETARIO COMUNALE**

La valutazione del personale dirigente è di competenza dell'Organismo di valutazione, nominato con atto di G.C. n.192/2012 e DT n.522/2013, e convalidata dal Sindaco.

L'Organismo di valutazione opera sia attraverso l'analisi degli strumenti di pianificazione e controllo dell'ente sia attraverso colloqui con i dirigenti.

Nell'anno 2015 sono stati in servizio n. 4 dirigenti, di cui n.3 con contratto a tempo indeterminato e n.1 con contratto a tempo determinato ex art.110 D.Lgs 267/2000, quest'ultimo su due aree, ed infine il Segretario Generale.

Il sistema di valutazione si articola su due sezioni: comportamenti organizzativi e grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. La valutazione è espressa in punti

da 1 a 2.000 (fino a 1.000 per il comportamento organizzativo e fino a 1.000 per il raggiungimento obiettivi).

Le n.4 posizioni dirigenziali coperte registrano valutazioni comprese fra 1.704 a 1.844,88 punti su 2.000. La tabella che segue riepiloga la distribuzione per fasce di punteggio:

<b>Dirigenti - distribuzione percentuale per fasce di giudizio</b>	<b>2015</b>
=0	0%
$0 < x < 1500$	0%
$1500 \leq x < 1600$	0%
$1600 \leq x < 1700$	0%
$1700 \leq x < 1800$	80%
$1800 \leq x < 1900$	20%
$1900 \leq x < 2000$	0%
=2000	0%



La valutazione del Segretario Comunale è svolta con gli stessi criteri e modalità dei dirigenti.

## **ALTRE INFORMAZIONI SULLA GESTIONE DEL PERSONALE**

Non sono stati attivati nel 2015 procedimenti disciplinari, mentre al 31.12 sono ancora pendenti n.2 procedimenti disciplinari a seguito di procedimento penale e quindi soggetti a sospensione, originariamente attivati nel 2013.

## **SINTESI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

La Giunta Comunale con deliberazione n.156 del 4/8/2015 ha approvato il Piano Esecutivo di gestione (PEG) anno 2015 ed il Piano della performance 2015/2017 – Programmi/obiettivi/Indicatori.

L'Organismo di valutazione, a seguito della rendicontazione e di colloquio dei Dirigenti, ha valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi stessi.

Gli obiettivi risultano conformi agli obiettivi di mandato dell'Amministrazione Comunale e coerenti con gli altri documenti di programmazione (Relazione previsionale e programmatica, Bilancio pluriennale e Bilancio di previsione annuale).

Per ciò che concerne le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati, si deve far riferimento al Piano Esecutivo di gestione (PEG) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.156 del 4/8/2015.

Gli obiettivi previsti dal Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità sono stati raggiunti e i dati inseriti sul sito istituzionale "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" e sono in continuo aggiornamento, in base all'attività svolta dal Comune.

I cittadini, e più in generale gli stakeholder, sono coinvolti nelle azioni intraprese dal Comune tramite il sito istituzionale, l'Albo pretorio on line e sui social network.

Si riportano di seguito i dati della Performance organizzativa intesa come "il contributo che un'organizzazione, attraverso le strutture che la costituiscono, apporta con la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima analisi, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita".

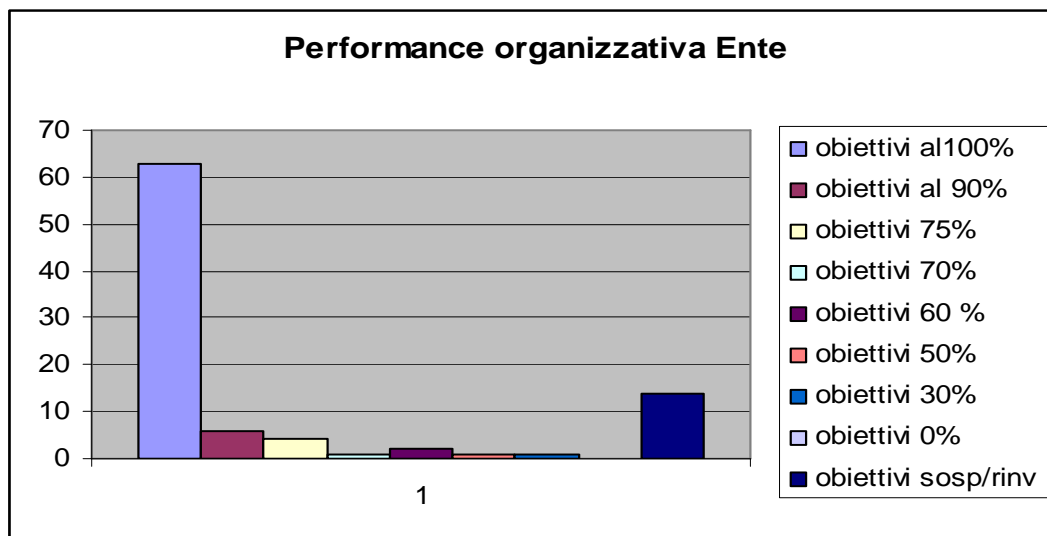
La misurazione e la valutazione della performance organizzativa si pone dunque quali finalità principali la misurazione/il monitoraggio della soddisfazione finale dei bisogni della collettività, la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei piani e dei programmi, la misurazione dell'efficienza nell'impiego delle risorse e della qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.



Gli allegati riportano i seguenti dati:

- obiettivi assegnati da PEG n.92;
- obiettivi raggiunti al 100% n.63;
- obiettivi raggiunti al 90% n.6;
- obiettivi raggiunti al 75% n.4;
- obiettivi raggiunti al 70% n.1;
- obiettivi raggiunti al 60% n.2;
- obiettivi raggiunti al 50% n.1;
- obiettivi raggiunti al 30% n.1;
- obiettivi raggiunti allo 0% n.0;
- obiettivi sospesi/rinviati n.14;

Il seguente grafico rappresenta i dati su riportati:



Percentuale complessiva degli obiettivi raggiunti dell'ente 85%.

## CONCLUSIONI

Il documento di Relazione sulla performance per l'anno 2015 contribuisce al consolidamento di un sistema di rendicontazione dell'operato dell'Amministrazione.

Anche per l'anno 2015, la Relazione fornisce risultati sull'attività ordinaria e progettuale come sintetizzati negli allegati:

- 1) Piano della Performance 2015/2017-Obiettivi-Indicatori-Target/Standard;
- 2) Sintesi del percorso di valutazione predisposto dall'ODV in data 20/05/2016.

La Relazione della performance conferma una serie di limiti che, solo con la messa a regime di strumenti omogenei, si possono in parte superare:

- a) un primo limite è costituito dai tempi della programmazione che, per ragioni obiettive, si dilatano sempre di più a scapito dell'attività di monitoraggio;
- b) il secondo, fondamentale, limite è rappresentato dalla forte eterogeneità degli strumenti che rende molto difficoltosa e complessa l'attività di coordinamento.

La continua evoluzione normativa non aiuta a metabolizzare le innovazioni e a predisporre, in tempi rapidi, strumenti il più possibile coerenti con le esigenze di miglioramento.

La scarsa e comprensibile capacità di autovalutazione del personale, trova nel sistema di misurazione in vigore da troppi anni ("appesantito" da necessarie integrazioni), un ostacolo al bisogno di rinnovamento che, pur presente nei comportamenti quotidiani, non viene efficacemente rappresentato al momento della "rendicontazione".

Gli interventi su singole fasi del ciclo della performance, dilatano i tempi di perfezionamento dei percorsi che, da un lato aiutano ad un'opera di assimilazione, ma dall'altro, rischiano di diventare defatiganti e perciò stesso demotivanti.

L'assenza di un sistema informativo integrato rappresenta l'aspetto di maggiore criticità.

L'integrazione in particolare, la presenza di strumenti in grado di consolidare informazioni provenienti da diverse basi di dati, costituisce una dimensione cruciale soprattutto in previsione del rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance dal momento che, tali sistemi, per definizione pongono in relazione tra loro elementi di misurazione che possono riferirsi a diverse dimensioni e diversi ambiti di performance e pertanto originare ed essere raccolti da diverse basi dati.

Lavorare in excel, quando l'Ente è piuttosto articolato, richiede un impegno notevole da parte delle stesse risorse umane dedicate (peraltro assenti) e si rivela pressoché impraticabile quando più persone agiscono sui medesimi file.

Un sistema informativo collegato al sistema del controllo di gestione, con la gestione del personale e con il gestionale utilizzato per la contabilità, permetterebbe di avere in un unico contenitore tutti i dati necessari per gestire in maniera efficace, coordinata e coerente la performance del Comune.

Oggi si agisce, a livello di strumenti, a "compartimenti stagni" e l'opera di evidenziare la coerenza necessaria tra i vari segmenti assorbe energie e produce risultati non sempre soddisfacenti.

c) il terzo limite è individuato nel sistema di reportistica che spesso non è in grado di rappresentare, il maggior valore prodotto.

Non è raro, infatti, che i misuratori coincidono con l'attività quasi che il maggior valore prodotto sia l'esecuzione dell'attività stessa, indipendentemente dalla qualità della prestazione e della adeguatezza a

soddisfare, nel modo più efficace ed efficiente possibile, un bisogno della collettività.

Diventa, perciò, estremamente urgente dotare il Comune di una infrastruttura informatica adeguata e “raffinare” l’attività di individuazione di indicatori coerenti con la disposizione del D.lgs. 150/2009.

Il Segretario Generale

Dr.ssa Nicolina Basta

Allegati alla Relazione:

1. Report performance 2015;
2. Scheda riassuntiva obiettivi PEG 2015 report.