



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2017

Approvata con deliberazione di G. C. n. 59 del 7/06/2018

Allegato "A"



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

PRESENTAZIONE

La presente Relazione sulla Performance è il documento che completa il Ciclo di Gestione della Performance con riferimento all'annualità 2017. Il D. Lgs. n. 150/09 attribuisce alla Relazione sulla Performance la funzione di evidenziare, a consuntivo, i risultati della performance organizzativa ed individuale rispetto a quanto preventivamente definito in sede di pianificazione; di essa fanno parte le relazioni sui risultati raggiunti predisposte da ogni titolare di P.O., le schede di valutazione del personale assegnato a ciascun titolare di P.O., le risultanze del controllo successivo di regolarità amministrativa, già trasmesse ai soggetti competenti e i monitoraggi semestrali trasmessi non da tutti i titolari di P. O. La Relazione sulla Performance costituisce, pertanto, il rendiconto del Piano della Performance, rappresentando il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e di sviluppo in esso previsti, nonché gli eventuali scostamenti rilevati. La Relazione sulla Performance 2017 mira a favorire la cultura della trasparenza illustrando i risultati di performance perseguiti alla luce delle caratteristiche del contesto interno ed esterno che hanno favorito o meno il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Occorre rilevare da subito che deve essere migliorato l'aspetto della programmazione e della condivisione con tutto il personale, la rilevazione del grado di strategicità degli obiettivi ed un loro più evidente collegamento con il programma di mandato politico.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione dell' O.I.V., secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente approvata dalla Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente. La validazione da parte dell' OIV costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

1. DATI GENERALI DELL'ENTE

Il contesto esterno

Il Comune di Poggio Renatico al fine di individuare le azioni più coerenti per soddisfare le aspettative dei propri Stakeholder, riconosce come elemento propedeutico all'efficacia strategica delle proprie azioni l'analisi del contesto esterno di riferimento. Di seguito si rappresentano le principali variabili che rappresentano lo scenario nel quale si è sviluppata ed hanno determinato l'azione amministrativa nell'anno 2017.

- **Il contesto esterno locale**

Dati relativi alla popolazione (movimento) al 31.12.2017

DATI AL 31.12.2017

POPOLAZIONE: MASCHI N. 4785 – FEMMINE N. 5006

TOTALE POPOLAZIONE N. 9791 - FAMIGLIE N. 4210

COMUNE DI POGGIO RENATICO			
Morti			133
Nati			75
Matrimoni civili			8
Matrimoni religiosi			7
Divorzi			10
Separazioni			2
Cittadinanze			32
EMIGRATI DAL COMUNE	346	MASCHI 174	FEMMINE 172
ALTRI CANCELLATI	71	MASCHI 39	FEMMINE 32



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

IMMIGRATI NEL COMUNE	380	MASCHI 300	FEMMINE 80	
ALTRI ISCRITTI	17	MASCHI 7	FEMMINE 10	

Dati relativi alla scuola

STRUTTURE SCOLASTICHE al 31.12.2017

Scuola infanzia n. 3 Scuole (di cui n. 1 parrocchiale)

Primarian. 2

Scuole secondaria di I° n. 1

- **Il contesto interno dell'amministrazione**

L'organizzazione degli uffici e del personale si conforma a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, professionalità e responsabilità. L'assetto organizzativo è determinato sulla base delle funzioni di cui il Comune è titolare e dei programmi e progetti che l'Amministrazione definisce con gli atti di programmazione. Con la deliberazione della G. C. n. 63 in data 04/07/2017, è stata approvata la nuova macro- struttura organizzativa dell'Ente che si articola nelle sue unità di massima dimensione come di seguito indicate:

- Area n. 1 - Servizi Generali
- Area n. 2 - Ragioneria – Bilancio – Economato – Personale
- Area n. 3 - Gestione del Territorio
- Area n. 4 - Lavori Pubblici
- Area n. 5 - Polizia Municipale
- Area n. 6 - Servizi alla Persona

Con la medesima deliberazione di G.C. 63/2017 è stata rideterminata la dotazione organica modificato il piano occupazionale anno 2017 e assegnate le risorse umane.

Il Comune nel proprio organico, non ha personale di qualifica dirigenziale per cui le funzioni di cui all'art. 107, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 267/2000, fatta salva l'applicazione dell'art. 97, comma 4 lett. d), del D. Lgs. n. 267/2000 sono attribuite, a seguito di provvedimento motivato dal Sindaco e come previsto dall'art. 109, comma 2, del D. Lgs. n. 267/2000, al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato appartenente alla Categoria D.



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della G. C. n. 7/2000, modificato ed integrato con deliberazioni della G. C. n. 67/2002, n. 95/2002, n. 147/2008, n.

161/2010 e n. 9/2015, n. 1 del 16/01/2018, definisce, unitamente alle norme di settore tra le quali in primis il D. Lgs. n. 165/2001, l'ambito operativo, il livello di autonomia e responsabilità dei responsabili di Area.

Il Segretario Comunale, che svolge la funzione in gestione associata con il Comune di Bondeno, sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei responsabili e ne coordina l'attività.

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Poggio Renatico è stato istituito in forma monocratica e rinnovata la nomina con decreto sindacale n. 69 in data 29/12/2017. L'Organismo Indipendente di Valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

2 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI

Il funzionamento del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale nel Comune di Poggio Renatico - Anno 2017.

L'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n.150/2009 impone alle amministrazioni pubbliche l'obbligo di adottare la "Relazione sulla performance", un documento che illustri a consuntivo, a tutti i soggetti interni ed esterni interessati, i risultati organizzativi e individuali raggiunti nel corso dell'anno precedente rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse gestite, al fine di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

Il Comune di Poggio Renatico ha approvato la metodologia di valutazione del personale, esclusi i titolari di Posizione organizzativa (P.O.), con deliberazione di G.C. n.152 del 02/11/2000 e la metodologia di valutazione dei titolari di P.O. con verbale del Nucleo di Valutazione n. 1 del 20/02/2000.

Nel processo di misurazione e valutazione della performance di questo Ente intervengono i seguenti soggetti per quanto di propria competenza:

- il Sindaco e la Giunta
- l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)
- il Segretario Generale
- le Posizioni Organizzative.

Il processo di misurazione e valutazione della performance di un Ente passa attraverso le seguenti fasi:



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

- definire e assegnare gli obiettivi che si intendono raggiungere, i rispettivi indicatori e valori attesi;
- collegare gli obiettivi alle risorse;
- monitorare in corso di esercizio gli obiettivi adottando se necessario interventi correttivi;

- misurare e valutare la performance organizzativa e individuale;
- utilizzare dei sistemi premianti, valorizzando il merito;
- rendicontare i risultati ai soggetti interessati sia esterni che interni.

Il Comune di Poggio Renatico, con specifico riferimento all'esercizio 2017, ha adottato i seguenti atti:

- con deliberazione di C.C. n. 64 del 14/12/2016 è stato approvato il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) per il triennio 2017-2019;
- con deliberazione di C.C. n. 70 del 19/12/2016 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2017-2019;
- con deliberazione di G.C. n. 134 del 28/12/2016 è stato approvato il piano esecutivo di gestione (PEG) per il triennio 2017-2019;
- con deliberazione di G.C. n. 71 del 28/07/2017 è stato approvato il Piano delle Performance per il triennio 2017-2019, modificato con deliberazione di G.C. n. 100 del 07/11/2017 e successivamente con deliberazione di G.C. n. 124 del 05/12/2017.

Il sistema di valutazione della performance (organizzativa e individuale), relativo all'anno 2017, rappresenta per il Comune di Poggio Renatico un importante adempimento; si tratta del settimo anno di redazione della relazione sulla performance, che si intende, ovviamente, sviluppare e migliorare nel corso del tempo secondo la logica della trasparenza e della buona comunicazione. In questo modo, il Comune di Poggio Renatico si propone di mettere in pratica i principi generali espressi dall'art. 3, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009, vale a dire:

- miglioramento continuo e costante della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione;
- valorizzazione del merito;
- trasparenza dei risultati conseguiti e delle risorse impiegate per il loro raggiungimento.

3 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

a) La performance organizzativa

Esprime il risultato che un'intera organizzazione (il Comune), con le sue singole unità (settori e servizi), consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni dei cittadini.



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

Per l'anno 2017, tutti i Responsabili d'Area del Comune di Poggio Renatico hanno redatto lo stato di attuazione degli obiettivi al 31.12.2017, le cui schede, trasmesse all'O.I.V., costituiscono parte integrante e fondamentale della presente relazione e sono conservate agli atti presso l'Ufficio del Segretario Generale.

Costituiscono, inoltre, parte integrante della presente relazione, anche se restano depositate agli atti presso l'Ufficio del Segretario Generale, i referti sull'attuazione del Piano anticorruzione anno 2017 e i referti sull'attuazione del Programma della Trasparenza anno 2017 (già oggetto di pubblicazione nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente) e depositati presso il Responsabile della Trasparenza. In alcuni casi sono stati riscontrati scostamenti rispetto agli obiettivi programmati con la deliberazione di approvazione del Piano Performance 2017 e successive modifiche; non tutti gli obiettivi gestionali di particolare rilevanza sono stati raggiunti.

b) La performance individuale

Esprime il contributo fornito dal singolo individuo (dipendente), in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

Nel Comune di Poggio Renatico esistono due sistemi di valutazione della performance, uno per valutare le prestazioni dei titolari di Posizione Organizzativa ed uno per valutare le prestazioni del personale dipendente non titolare di Posizione Organizzativa.

4. VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

Il sistema di valutazione individuale della performance dei titolari di Posizione Organizzativa viene utilizzato per la distribuzione del fondo annuale dell'indennità di risultato e quindi per la definizione delle singole quote annuali dell'indennità di risultato spettante ad ogni Responsabile APO.

La metodologia adottata da questo Comune per valutare i Responsabili d'Area è stata approvata con verbale del Nucleo di Valutazione (N.d.V.) n.1 del 20.02.2000.

L'organo a cui è affidata questa valutazione è l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

Una volta elaborata la valutazione da parte dell'organo di valutazione, questa viene trasmessa al Sindaco, così come sono trasmesse al Sindaco le eventuali controdeduzioni.

I **parametri** sulla base dei quali avviene la valutazione dei Responsabili d'Area del Comune di Poggio Renatico e quindi la determinazione dell'indennità di risultato ad essi spettante sono tre, ovvero:

- **Valutazione dei risultati;**
- **Valutazione della qualità dell'apporto personale;**



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

- **Valutazione della capacità di gestione delle risorse umane e tecnologiche.**

Questi parametri hanno peso diverso rispetto al totale del fondo di risultato:

- 65 punti "Valutazione dei risultati";
- 10 punti "Valutazione della qualità dell'apporto personale";

- 25 punti "Valutazione della capacità di gestione delle risorse umane e tecnologiche.
- Per quanto riguarda la "**Valutazione dei risultati**", viene fatta una pesatura degli obiettivi gestionali annuali sulla base dei seguenti parametri:
 - raggiungimento degli obiettivi - programmi - progetti (p.35)
 - determinazione (p. 20);
 - spirito di servizio (p. 10).

Per valutare gli obiettivi si prendono come riferimento tutti i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio dell' Ente.

La pesatura degli obiettivi è, quindi, inserita all'interno della scheda di valutazione dei risultati, alla voce "Valutazione dei risultati" e unitamente alle altre due: "Valutazione della qualità dell'apporto personale" e "Valutazione della capacità di gestione delle risorse umane e tecnologiche " costituisce il quadro complessivo di risultato dei Responsabili d'Area.

Per quanto riguarda il parametro denominato "**Valutazione della qualità dell'apporto personale**", ci si basa sui seguenti parametri:

- efficienza (p.5);
- ragionamento analitico (p.3)
- capacità di valutare e rispondere positivamente alle urgenze (p.2).

In merito all'ultimo parametro di valutazione, la "**Valutazione della capacità di gestione delle risorse umane e tecnologiche**", ci si basa sui seguenti parametri:

- capacità di lavorare in gruppo (p.5);
- disponibilità ed aperture a nuove idee di colleghi e lo collaboratori (p.5);
- capacità di gestire e promuovere innovazioni tecnologiche e procedurali (p.5);
- capacità di risolvere conflitti all'interno della propria area (p.5);
- motivazione, coinvolgimento, responsabilizzazione del personale (p.5).

5. VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

La valutazione delle prestazioni e dei risultati è entrata a far parte dei criteri di gestione delle risorse umane, consentendo non solo di formulare un quadro chiaro sull'andamento lavorativo di coloro che operano all'interno di un'organizzazione, ma anche di costruire i presupposti per il suo miglioramento.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati ha assunto una valenza strategica ai fini dell'impostazione di una politica di gestione delle Risorse Umane al passo con i tempi.

Il Sistema di Valutazione utilizzato dal Comune di Poggio Renatico è uno strumento in grado di governare l'intero processo di valutazione, aperto e adattabile ai mutamenti organizzativi, il quale contiene i presupposti per agire sullo sviluppo e sulla valorizzazione delle professionalità e sulla qualità delle prestazioni lavorative,

per l'aumento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa.

I parametri utilizzati per la valutazione della produttività individuale del personale non titolare di Posizione Organizzativa sono quelli già approvati con il Contratto decentrato 1999- 2001, che con tutti i contratti decentrati integrativi sono stati confermati compreso il contratto decentrato 2017, con l'applicazione dei seguenti parametri legati al giudizio e alla categoria di appartenenza del dipendente:

IMPEGNO E QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

E' il parametro che definisce in generale la prestazione del singolo dipendente nell'ambito dell'attività comunale e ne qualifica il rapporto con l'organizzazione, intesa quale insieme delle funzioni assegnate, dei rapporti interni ed esterni.

Per la valutazione di questo parametro bisogna tenere conto dei seguenti elementi:

- grado di puntualità, di precisione, impegno e affidabilità nell'assolvimento delle prestazioni assegnate;
- capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi;
- propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo;
- capacità di iniziativa organizzativa e propositiva anche in termini di interpretazione delle problematiche e disponibilità alla loro risoluzione;
- capacità operativa e di traduzione in interventi definiti nelle indicazioni di programmi di lavoro assegnati;
- capacità di svolgere con maggior competenza i compiti definiti per il profilo.



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

Ogni singolo elemento di valutazione sopra descritto è parametrato in una scheda di valori per una più rispondente valutazione, che corrisponde al giudizio di:

GIUDIZIO	A	B1	B3	C	D
INSUFFICIENTE	0	0	0	0	0
SCARSO	6	7	8	8	12
SUFFICIENTE	12	14	16	18	23
BUONO	18	21	24	26	32
DISTINTO	24	28	32	36	42
OTTIMO	30	35	40	45	50

In conclusione, si può ritenere che, per l'anno 2017, sia stato realizzato un sufficiente grado di raggiungimento dei risultati, purtroppo non in tutti i settori si è registrato il pieno raggiungimento degli obiettivi di mantenimento, e che a partire dal 20 maggio 2012 siano stati perseguiti e raggiunti importanti obiettivi di altra natura legati e conseguenti agli eventi sismici, inoltre l'Amministrazione è stata oggetto di una riorganizzazione che ha previsto anche l'istituzione di una nuova area (deliberazione di G.C. n. 63 del 04/07/2017).

6. OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

Lo stato di attuazione del Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019 e dei controlli interni.

Il programma della trasparenza per gli anni 2017-2019, (approvato con deliberazione di G.C. n. 8 del 31/01/2017), è stato redatto ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013.

Il programma della trasparenza è un documento di programmazione triennale, da aggiornare annualmente, in cui è individuata una serie di dati e informazioni da rendere pubblici concernenti l'operato della pubblica amministrazione e l'erogazione dei servizi al pubblico, al fine di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo della performance dell'ente e quindi favorire un rapporto più diretto tra l'amministrazione e il cittadino.

Il Responsabile della trasparenza ovvero della formazione, dell'adozione e dell'attuazione del programma della trasparenza è stato individuato, con decreto sindacale n. 4 del 26/01/2015, nella persona del Responsabile dei Servizi Informativi del Comune di Poggio Renatico, Sig.ra Anna Baccilieri. I Responsabili dell'individuazione, elaborazione, pubblicazione e aggiornamento dei dati contenuti nel programma della



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

trasparenza sono tutti i Responsabili d'Area A.P.O. secondo quanto di propria competenza, affidando il coordinamento complessivo della pubblicazione al Responsabile dei Servizi Informativi.

L'organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, infatti l'art. 44 del D. Lgs. n. 33/2013 dispone che: "*L'organismo*

indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel ((Piano triennale per la prevenzione della corruzione)) e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati".

Non tutti i Responsabili titolari di Posizione Organizzativa hanno presentato al Segretario Comunale:

- le relazioni semestrali sull'attuazione del piano;
- le relazioni semestrali sul monitoraggio ed il rispetto dei tempi procedurali, attestandone la regolarità e giustificando le eventuali anomalie, con l'applicazione delle relative ed idonee misure correttive adottate.

Gli esiti dei controlli successivi di regolarità amministrativa sono stati discussi e trasmessi ai titolari di P.O. nonché recepiti con presa d'atto della G. C. nelle deliberazioni n. 115 in data 21/11/2017 e n. 23 in data 06.03.2018.

7 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Il rendiconto dell'esercizio 2017 è stato approvato con deliberazione di C.C. n. 11 del 27/04/2018.

Il predetto documento ha evidenziato un avanzo di amministrazione pari ad Euro 7.525.261,27.=
Relativamente al personale si evidenzia che la struttura al 31/12/2017 era composta da n. 36 dipendenti, di cui 5 con incarico di PO, su una popolazione di 9791 abitanti circa ed il territorio comunale suddiviso in quattro frazioni oltre il capoluogo. C'è stata una significativa diminuzione del personale dipendente, dovuta alla cessazione per quiescenza di diverse unità ed all'impossibilità di procedere alla loro sostituzione, stante il susseguirsi di norme limitative per il reclutamento del personale, turn over, ecc.....

8 PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

Il Comune di Poggio Renatico ha sempre rivolto particolare attenzione al tema delle pari opportunità. Ad oggi non è però ancora stato possibile procedere alla redazione di un bilancio di genere, a causa dell'impegno prioritario richiesto alla struttura nella fase di ricostruzione post sisma, in cui il Comune ancora versa a seguito degli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012. Con deliberazione di G.C. n. 14 del 14/02/2013 è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del CUG. Con deliberazione della G.C. n. 22 del 03/03/2017

è stata approvata la costituzione del C.U.G., successivamente nominato con determinazioni del Segretario Generale n. 1/R.G. 149 del 14/03/2017 e n. 2/R.G. 151 del 15/03/2017 e con deliberazione della G.C. n. 37 del 28/03/2017 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per le Pari Opportunità per il triennio 2017-2019.

9 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

I Responsabili d'Area hanno predisposto una scheda delle attività svolte in base agli obiettivi assegnati, agli atti, dalle quali emerge il raggiungimento parziale dei contenuti previsti dal Piano delle Performance. Il Segretario Generale ha redatto la relazione sulla performance. La Giunta Comunale approva, con proprio atto, la relazione a seguito della validazione dell'O.I.V.. La relazione ed il documento di validazione vengono poi pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "performance".

La Relazione sulla Performance e i suoi allegati costituiscono l'elemento di sintesi del ciclo di gestione della performance con riferimento ad un periodo amministrativo e, allo stesso tempo, è l'elemento di analisi per dare il via ad azioni migliorative e correttive future.

Si tratta di un percorso non privo di ostacoli, segnato oltre che dall'esiguità delle risorse economiche ed umane a disposizione, sempre più limitate in conseguenza dei vari provvedimenti di spending review succedutisi nel tempo, al continuo sopraggiungere di nuove normative che hanno pesantemente coinvolto la struttura amministrativa nell'assolvimento dei propri compiti, rischiando di far perdere la correlazione dell'utilità per i cittadini dell'applicazione del ciclo della performance.

Poggio Renatico, 15 maggio 2018

Il Segretario Generale

F.to Dott.ssa Stefania Necco