

Il Decreto Legislativo n. 150/2009 stabilisce che le amministrazioni pubbliche organizzino il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento continuo con l'introduzione del ciclo generale della gestione della performance, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici mediante le fasi di pianificazione, gestione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa ed individuale.

Il Decreto Legislativo n. 74/2017 ha apportato modifiche al precedente decreto anche in tema di Relazione sulla Performance.

In termini generali, con tale provvedimento legislativo si introducono gli "obiettivi generali" della pubblica amministrazione, legati a indicatori misurabili e verificabili dai cittadini e si cambia la valutazione, puntando sulla performance organizzativa e garantendo la differenziazione dei risultati e dei trattamenti economici. Nello specifico, l'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria hanno un coordinamento temporale.

L'art. 10 fissa l'obbligatorietà del presente elaborato. Infatti è stabilito che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno la Relazione annuale sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La Relazione annuale delle *performance* persegue le seguenti finalità:

- è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance;
- è uno strumento di *accountability* attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati.

Il processo, che termina con la pubblicazione della Relazione validata, vede coinvolti:

- l'Amministrazione, che cura la predisposizione del documento avvalendosi delle risultanze dei sistemi di misurazione e degli esiti delle valutazioni effettuate dai soggetti competenti;
- l'organo di indirizzo politico amministrativo, che approva la Relazione, verificando il conseguimento degli obiettivi specifici nonché la corretta rappresentazione di eventuali criticità emerse nel corso dell'anno di riferimento e per le quali il Nucleo ha ritenuto opportuno procedere alle segnalazioni di cui all'articolo 6 del d.lgs. 150/2009;
- il Nucleo, che misura e valuta la performance organizzativa complessiva e valida la Relazione, garantendo in tal modo la correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione.

Il Comune di Magnago ha scelto di rappresentare nel Piano della Performance, in coerenza con il bilancio e con gli indirizzi, gli obiettivi operativi contenuti nel DUP, gli obiettivi gestionali affidati ai singoli Responsabili di P.O., con la collaborazione di tutti i collaboratori.

Per ciascuno di tali obiettivi sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione.

Con la redazione della Relazione sulla Performance 2019, l'Amministrazione intende consentire a tutti coloro che sono interessati di disporre di elementi utili alla misurazione e alla valutazione della performance raggiunta.

La presente relazione è finalizzata a rendicontare nel modo più semplice e accessibile quello che ha prodotto nel corso di un anno il Comune di Magnago, documentandolo con una percentuale di raggiungimento dei risultati per obiettivo operativo.

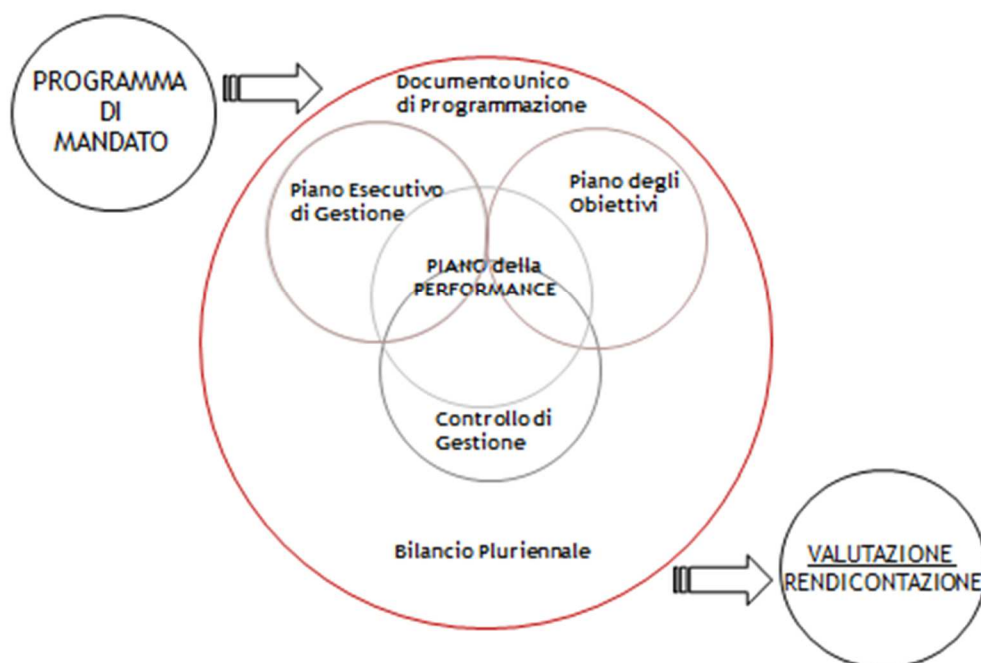
Purtroppo la situazione di emergenza sanitaria a seguito della pandemia da Covid-19 esplosa nei primi mesi dell'anno 2020, ha causato un rallentamento delle normali attività ed il conseguente slittamento di tutte le scadenze amministrative ed economiche in capo agli Enti locali.

Questa condizione ha dilatato i tempi di verifica del raggiungimento dei risultati e degli obiettivi relativi all'anno 2019, concludendo solo nel mese di dicembre 2020 la valutazione di tutto il personale dipendente comprese le Posizioni Organizzative ed il Segretario Comunale.

## PROGRAMMAZIONE & CONTROLLO

L'art. 4 del D.lgs150/2009 e s.m.i. prevede che le Amministrazioni Pubbliche, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, sviluppino il ciclo di gestione delle performance nelle seguenti fasi:

- definizione preventiva ed assegnazione degli obiettivi corredati di valori attesi e da indicatori;
- collegamento tra obiettivi e risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione;
- misurazione dei risultati e delle prestazioni (performance) conseguiti;
- utilizzo di sistemi premianti secondo logiche di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati.



## IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Tra i documenti presi a riferimento per costruire questo elaborato si segnalano: il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2019/2021 che, ai sensi del nuovo articolo n. 169 del D.Lgs n. 267/2000, unifica il Piano degli Obiettivi e il Piano della Performance; il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019-2021; la valutazione della performance dell'Ente e dei dipendenti per l'anno trascorso.

Il Comune di Magnago ha infatti adottato contestualmente al PEG, così come previsto dal D.lgs 174/2016 il piano delle performance 2019/2021 in coerenza con quanto indicato nei documenti programmatici, con le risorse assegnate ed ha esplicitato in tali documenti obiettivi, indicatori, target su cui viene poi effettuata la misurazione e la valutazione delle performance.

Nello schema che segue è riportato il dettaglio dei documenti che alimentano la presente Relazione.

Documento/Oggetto	Data approvazione/Relazione	Struttura Competente
<b>Piano Esecutivo di Gestione 2019/2021 (compreso Piano delle Performance e Piano degli Obiettivi)</b>	Delibera GC n° 48 del 25/03/2019	Servizio Finanziario
<b>D.U.P. Documento Unico di Programmazione 2019/2021</b> (comprendente Piano OO.PP/programmazione assunzioni)	Delibera CC n° 7 del 11/03/2019	Segretario Generale – Servizio finanziario – Posizioni organizzative
<b>Valutazione della performance dei dipendenti 2019</b>	Vedi paragrafi successivi	Segretario Generale – Servizio Finanziario (Risorse umane)
<b>Rendiconto sulla gestione 2019</b>	Delibera CC n° 4 del 25/06/2020	Servizio finanziario
<b>Bilancio consolidato 2018 – Relazione sulla gestione e Nota integrativa</b>	Delibera CC n° 38 del 24/11/2020	Settore finanziario

Merita inoltre di essere citata anche la deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 31/01/2019 di approvazione ed aggiornamento del Piano Triennale della prevenzione corruzione e trasparenza che, seppure non fonte per questa Relazione, costituisce pur sempre un elemento di definizione del ciclo della performance del Comune di Magnago nell'anno 2019.

## ANALISI DEL CONTESTO

- Caratteristiche della popolazione, del territorio e dell'ambiente.

<b>DATI AL 31/12/2019</b>	
<b>POPOLAZIONE</b>	
Popolazione residente (ab.)	9286
Nuclei familiari (n.)	3920

<b>DATI AL 31/12/2019</b>	
<b>TERRITORIO E AMBIENTE</b>	
Circoscrizioni (n.)	
Frazioni geografiche (n.)	1
Superficie Comune (Kmq)	11,31
Lunghezza strade comunali (Km)	55,2
Lunghezza strade provinciali (Km)	6,8
Lunghezza strade statali (Km)	0,6
Lunghezza strade vicinali (Km)	9
Piano urbanistico comunale approvato	SI
Piano urbanistico comunale adottato:	SI
PUO insediamenti produttivi:	NO
- industriali	NO
- artigianali	NO
- commerciali	NO

- Struttura organizzativa

Totale personale al 31-12-2019:

<b>di ruolo n.</b>	<b>37</b>
<b>fuori ruolo n.</b>	<b>2</b>

Ripartiti in 5 Servizi - Amministrativo/finanziario, Manutenzioni/LL.PP, Servizi alla persona, Ambiente e territorio, Corpo di Polizia locale - a cui fanno capo i Responsabili incaricati.

## Organizzazione

Centro di Responsabilità	Responsabile
SERVIZI AMMINISTRATIVI FINANZIARI	MARIA LUISA GIANI
SERVIZIO LL.PP MANUTENZIONI	ENRICO CASATI
SERVIZI ALLA PERSONA	ANTONELLA TUNESI
GESTIONE DEL TERRITORIO	FRANCESCO PASTORI
POLIZIA LOCALE	PAOLA PORTALUPPI

### LE RISORSE FINANZIARIE AL 31/12/2019

Gli importi si riferiscono a tutti i titoli delle entrate e tutti i titoli delle uscite, ad eccezione delle partite di giro e degli incrementi/ diminuzioni attività finanziarie e anticipazioni istituto tesoriere (che non risultano movimentati, né in entrata, né in uscita).

Entrate di competenza	Previsioni definitive	Accertato
Entrate di natura tributaria, contributiva e perequativa	4.901.124,00	4.938.923,09
Trasferimenti Correnti	275.199,00	243.483,42
Entrate extra-tributarie	1.747.763,00	1.526.099,04
Entrate in Conto Capitale	856.879,00	625.486,76
Avanzo amm.ne/fpv	936.469,08	
<b>Totale Entrate di competenza</b>	<b>8.717.434,08</b>	<b>7.333.992,31</b>

Uscite di competenza	Previsioni definitive	Impegnato
Spese Correnti	6.994.686,28	6.021.041,89
Spese in Conto Capitale	1.488.367,80	505.364,32
Spese Attività Finanziarie	1.390,00	1.389,60
Rimborso Prestiti	232.990,00	232.943,92
<b>Totale Spese di competenza</b>	<b>8.717.434,08</b>	<b>6.760.739,73</b>

## IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Il presente documento, adottato dalla Giunta Relazione sulla Performance dovrà essere sottoposta all'esame del Nucleo di Valutazione ai fini della validazione.

Con quest'atto il Nucleo di Valutazione ne attesta l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge, che prevedono la distribuzione del personale su più fasce di valutazione, a cui devono corrispondere premi differenti, ai fini della valorizzazione del merito

La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D. Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e dirigenti. Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e funzionari di posizione organizzativa, precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali; la metodologia di valutazione vigente è stata adottata con Delibera di GC n° 31 in data 08/03/2018.

La valutazione individuale fa riferimento a due ambiti: la valutazione degli obiettivi assegnati e la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato. L'incidenza della valutazione degli obiettivi è pari al 55% della valutazione complessiva. Il raggiungimento dei risultati riferiti alla performance organizzativa è stato certificato dal Nucleo di Valutazione con proprio verbale n. 1 del 21/12/2020. La valutazione dei comportamenti manageriali, professionali avviene utilizzando un'apposita scheda, attraverso la seguente scala di giudizio numerica:

1	2	3	4	5	6	7
prestazione NEGATIVA	prestazione NON ADEGUATA	prestazione NON SUFFICIENTE	prestazione SUFFICIENTE	prestazione ADEGUATA	prestazione BUONA	prestazione ECCELLENTE

In riferimento al 2019, si sono conclusi i processi di valutazione dei dipendenti, quello relativo all'area delle posizioni organizzative e dei Dirigenti i cui risultati sono riportati nei paragrafi seguenti e certificati dal Nucleo di valutazione performance con propri verbali n. 2 e n. 3 del 29/12/2020.

Il sistema prevede cinque livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione

Fascia di merito	% valutazione	Livello di performance
Fascia A	Maggiore o uguale al 95%	Livello di merito alta (eccellenza)

<b>Fascia B</b>	Compresa tra <b>90%</b> e <b>94,99%</b>	
<b>Fascia C</b>	Compresa tra <b>80%</b> e <b>89,99%</b>	
<b>Fascia D</b>	Compresa tra <b>70%</b> e <b>79,99%</b>	
<b>Fascia E</b>	Compresa tra <b>60%</b> e <b>60,99%</b>	Livello inferiore alla adeguatezza – nessuna premierità
<b>Fascia F</b>	Inferiore a <b>60%</b>	Valutazione negativa

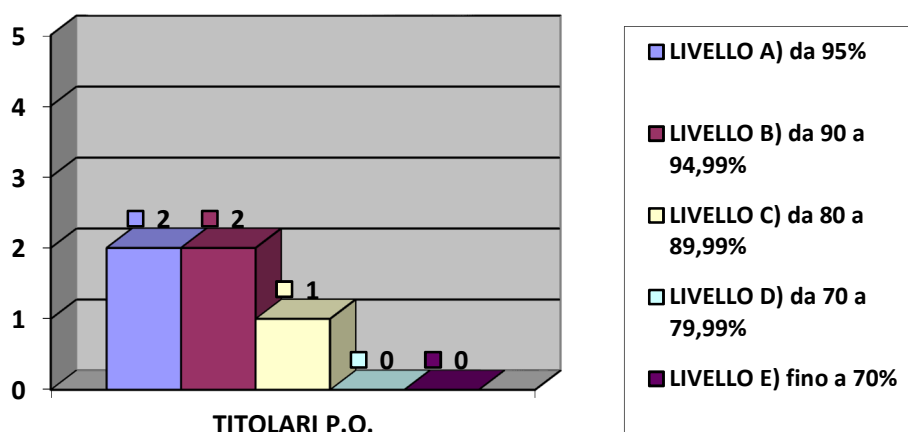
Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

Categoria	
Dirigenti (compreso il Segretario)	<b>1</b>
Posizioni Organizzative	<b>5</b>
Dipendenti	<b>32</b>



## La valutazione delle Posizioni Organizzative

VALUTAZIONE		DISTRIBUZIONE P.O. PER PUNTEGGI ATTRIBUITI
LIVELLO A)	da 95%	N. 2 – 40%
LIVELLO B)	da 90 a 94,99%	N. 2 – 40%
LIVELLO C)	da 80 a 89,99%	N. 1 – 20%
LIVELLO D)	da 70 a 79,99%	0
LIVELLO E)	fino a 70%	0



## La valutazione dei Dipendenti

Il punteggio medio di valutazione è pari a 85,14%, con una deviazione standard di 6,21%

Quest'ultimo dato, conosciuto anche come scarto quadratico medio, dà l'informazione su quanto i vari punteggi (da cui la media è stata ottenuta) siano "lontani" dalla media.

Valori più vicini allo zero stanno a significare che i punteggi attribuiti sono concentrati intorno alla media; valori più elevati indicano che c'è maggiore "dispersione" e quindi maggiore differenziazione nei punteggi.

VALUTAZIONE		DISTRIBUZIONE DIPENDENTI
LIVELLO A)	da 95%	N. 0 - 0%
LIVELLO B)	da 90 a 94,99%	N. 7 - 21%
LIVELLO C)	da 80 a 89,99%	N. 21 - 64%
LIVELLO D)	da 70 a 79,99%	N. 4 - 12%
LIVELLO E)	fino a 70%	N. 1 - 3%

Riccardo conteggiato due volte in questa tabella ma non nel totale dipendenti che quindi dovrebbero essere 33

