



**COMUNE DI SUZZARA**  
Provincia di Mantova

# **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015**

(Art. 10, c. 1, lett. b, del D.Lgs. n. 150/2009)

## 1. Presentazione

La presente relazione viene redatta ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nel rispetto delle linee guida fornite dalla CIVIT prima, con proprie deliberazioni, e successivamente dall'ANAC ai sensi della L. 125/2013.

Essa costituisce uno strumento, mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e agli stakeholder i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

## 2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni.

### 2.1 Il contesto esterno di riferimento

Le principali caratteristiche del contesto esterno di riferimento nel quale si è svolta l'azione dell'amministrazione sono rilevabili dalla sezione 1 ("caratteristiche generali della popolazione, del territorio, dell'economia insediata e dei servizi dell'Ente") della Relazione Previsionale e Programmatica per il periodo 2015 - 2017 (allegato 1), approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 del 28 aprile 2015. Occorre evidenziare che il suddetto contesto è stato condizionato negativamente dalla congiuntura economica sfavorevole che continua ad interessare l'economia nazionale e internazionale e dai sempre maggiori vincoli normativi e finanziari imposti alle Amministrazioni locali. Da altro punto di vista è da valutarsi positivamente l'introduzione di disposizioni normative che promuovono una maggiore efficienza, efficacia e trasparenza e, in particolare, dal D.Lgs. n. 33/2013, che prevede l'accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività della pubblica amministrazione al fine di favorire forme di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Ciò sancisce il principio della moralizzazione dell'attività amministrativa, che si attua mediante l'ampliamento della partecipazione democratica.

### 2.2 L'amministrazione

I dati quantitativi più rilevanti alla data 31 dicembre u.s. relativi al personale dipendente dal Comune di Suzzara ed ai prodotti distinti per aree di intervento sono sintetizzati nelle allegate schede di rilevazione del Conto annuale e della Relazione al conto annuale 2015, previste dal Titolo V del Decreto Legislativo 30.03.2001 n. 165 e già trasmesse alla Ragioneria Generale dello Stato. Si tratta delle seguenti tabelle:

#### -stralcio Conto annuale 2015 (allegato 2):

- T1 Personale a tempo indeterminato;
- T7 Dipendenti per anzianità di servizio;
- T8 Dipendenti per età;
- T9 Dipendenti per titolo di studio;

#### -stralcio Relazione al conto annuale 2015 (allegato 3):

- T20 Prodotti per aree di intervento.

La struttura organizzativa del Comune di Suzzara alla data 31 dicembre u.s. è indicata nel documento allegato sub 4 alla presente relazione. La macrostruttura del personale dell'Ente risulta essere quella dell'allegato 5 formalmente approvato dalla Giunta Municipale con deliberazione n. 183 del 15.11.2011.

### 2.3 I risultati raggiunti

L'O.I.V., in data 10.11.2015, ha analizzato lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati ai Dirigenti/Responsabili per l'anno 2015 e dall'esame delle relazioni prodotte e dai colloqui con gli stessi, ha comunicato la sostanziale realizzazione degli obiettivi senza la segnalazione di alcuna criticità; in particolare ha apprezzato l'efficace realizzazione degli obiettivi trasversali

che hanno consentito di aumentare l'integrazione tra i diversi Settori, in modo particolare il consolidamento della rilevazione della performance organizzativa, la quale ha permesso all'Amministrazione di sviluppare in un'ottica di maggiore trasparenza l'attività svolta nei confronti dei cittadini. Ha avanzato riflessioni e indicazioni per lo sviluppo di un processo di programmazione in linea con i principi del D.lgs. 150/2009 e le conseguenti linee guida fornite dalla CIVIT prima e dall'ANAC poi, con le proprie deliberazioni sul tema della gestione della performance. Altro importante obiettivo trasversale è stata l'attivazione di nuove procedure informatiche con relativa formazione al personale di tutte le aree dell'Ente.

L'O.I.V. inoltre in seguito a monitoraggio del programma triennale per la Trasparenza e l'integrità dei controlli interni, ha attestato la veridicità di quanto pubblicato sul sito web del Comune nella apposita sezione.

#### **2.4. Le criticità e le opportunità**

Il gradualismo adottato negli anni passati hanno consentito di avviare il nuovo metodo senza incorrere in particolari criticità e di cogliere quest'anno in occasione della predisposizione degli obiettivi 2016, un maggiore grado di trasversalità degli stessi con un sempre maggior coinvolgimento e consapevolezza da parte dei Dirigenti/Responsabili.

### **3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti.**

Gli obiettivi di performance dei singoli settori per l'anno 2015 sono stati il frutto del lavoro di studio ed approfondimento avviato ad inizio anno con il supporto dell'O.I.V. e alcuni di essi, pur nelle more della formale approvazione, sono stati tempestivamente avviati e, alla data dell'adozione del piano (deliberazione G.C. n. 168 del 20.10.2015), erano già in fase di avanzata realizzazione.

A seguito della rendicontazione e delle relazioni presentate dai Dirigenti/Responsabili, l'O.I.V., come più sopra evidenziato, ha valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi 2015 e i relativi eventuali scostamenti. In particolare ha segnalato un rallentamento dell'estensione delle convenzioni ed associazioni degli ulteriori servizi con il Comune di Motteggiana, in seguito della decisione dello stesso di procedere alla costituzione di un'Unione di Comuni con il Comune di Pegognaga; ha rilevato inoltre alcuni altri rallentamenti sugli obiettivi, ma non certamente imputabile agli uffici, i quali hanno garantito sempre il supporto tecnico necessario per il perseguimento degli obiettivi.

### **4. Risorse, efficienza ed economicità.**

I dati economici e finanziari sono desumibili dalla deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 del 28.04.2015, con la quale sono stati approvati il Bilancio di previsione 2015, la relazione previsionale e programmatica, il Bilancio pluriennale 2015 - 2017 nonché il bilancio di previsione armonizzato, e dalla deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 06.06.2016, con la quale è stato approvato il rendiconto della gestione e la relazione illustrativa dei dati consuntivi dell'esercizio finanziario 2015. Tali documenti sono disponibili sul sito istituzionale dell'Ente.

### **5. Pari opportunità e bilancio di genere.**

Il Comune di Suzzara ha approvato, con deliberazione di C.C. n. 51 del 14.06.2011 la convenzione fra i Comuni di Gonzaga, Suzzara, San Benedetto Po, Pegognaga e Motteggiana per la costituzione del "Comitato unico di garanzia delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (previsto dall'articolo 21 della Legge 4.11.2010 n. 183), e successivamente ne è stata determinata la composizione paritetica da parte del Comune capofila (un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e altrettanti rappresentanti dell'Amministrazione). Con il supporto del suddetto organismo, si è proceduto alla definizione degli obiettivi in tema di pari opportunità e delle azioni specifiche da intraprendere, in particolare andando incontro ai bisogni delle famiglie attraverso il ricorso alla flessibilità degli orari di lavoro e prevedendo un adeguato percorso formativo al rientro di quei dipendenti assenti per lungo tempo. In particolare con deliberazione di G.C. n. 8 del 05.02.2015 è stato

approvato il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2015/2017 che contempla tra gli obiettivi: la promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna, il sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità, agevolazioni al rientro dal lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), l'incentivazione della crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate ecc.

## **6. Il processo di redazione della relazione sulla performance.**

### **6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità**

L'O.I.V. ha elaborato apposita nota metodologica e un modello di scheda di misurazione, programmazione e controllo delle performance e, attraverso specifici incontri individuali con i Dirigenti/Responsabili dell'Ente, ha illustrato le disposizioni in materia di performance e fornito strumenti funzionali all'individuazione e corretta formulazione degli obiettivi. La Giunta Comunale, con deliberazione n. 168 del 20.10.2015, ha approvato il piano della performance anno 2015 - 2017 ai fini della valutazione del personale dipendente. La metodologia seguita è risultata congrua e adeguata rispetto all'organizzazione anche se aperta alle esigenze di eventuali correttivi al fine di pervenire ad un consolidamento del sistema.

Gli obiettivi per l'anno 2015 sono stati definiti attraverso un processo di condivisione con ciascun Dirigente che, a sua volta, si è confrontato con l'Assessore di riferimento al fine di elaborare obiettivi il più possibile legati alle linee strategiche dell'Amministrazione.

La Giunta Comunale ha approvato gli obiettivi di performance 2015 con la sopra richiamata deliberazione n. 168/2015. L'O.I.V. ha svolto un monitoraggio sulla realizzazione degli obiettivi attraverso incontri individuali con i Dirigenti/Responsabili e l'esame della documentazione fornita dai medesimi. Ciascun Dirigente/Responsabile ha presentato una relazione inerente il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati. L'O.I.V. ha analizzato la documentazione pervenuta, raffrontandola con il piano della performance 2015 e, acquisite le necessarie ulteriori integrazioni ha espresso il proprio giudizio in merito al raggiungimento degli obiettivi, alla correttezza dei processi ed al funzionamento complessivo del piano della performance, come si può evincere dalla relazione annuale redatta dall'Organismo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), del D.Lgs. n. 150/2009.

### **6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance.**

Nell'ambito dell'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance sono da valutarsi positivamente i seguenti aspetti, peraltro già segnalati dall'O.I.V. in sede di relazione annuale 2015: a) livello di coerenza degli obiettivi formulati con i requisiti metodologici previsti dall'articolo 5 del D.Lgs. n. 150/2009: al riguardo è possibile evidenziare che tutti gli obiettivi individuati appaiono sostanzialmente rilevanti rispetto ai bisogni della collettività o alla qualità e/o quantità e/o migliore accessibilità dei servizi erogati, risultano concretamente misurabili, sono riferibili ad un arco di tempo determinato (normalmente annuale ed in alcuni casi pluriennale, con step intermedi annuali); b) adeguatezza del sistema: le modalità di misurazione della performance si sono dimostrate adeguate e l'O.I.V. ha effettuato nel corso del 2015 un monitoraggio dello stato di avanzamento della realizzazione degli obiettivi di performance, utilizzando dati che, nella maggior parte dei casi, sono risultati affidabili e tempestivi; c) impostazione e formulazione degli indicatori e dei target: gli obiettivi sono stati formulati in modo sufficientemente chiaro e ciascuno di essi è riconducibile ad almeno uno degli ambiti di performance organizzativa individuati dall'articolo 8 del D.Lgs. n. 150/2009; d) orientamento dei comportamenti del vertice politico-amministrativo e dei dirigenti/responsabili: il sistema adottato ed applicato dal Comune di Suzzara è potenzialmente idoneo a realizzare l'obiettivo suddetto se sarà completato il suo adeguamento e collegamento al sistema premiante della dirigenza e del comparto; e) trasparenza: il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2015/2017, è stato aggiornato in attuazione del D.Lgs. n. 33/2013 e successive modificazioni, con atto di G.C. n. 6 del 27.01.2015 ed è stato pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente. Da tale prospetto ricognitivo, si evince che gli obblighi di pubblicazione risultino complessivamente attuati e i dati sono stati inseriti in formati scansionati

con facile utilizzazione esterna. L'O.I.V. ha ribadito la necessità dell'aggiornamento costante della sezione denominata "Amministrazione Trasparente" in conformità ai criteri indicati nel decreto di riferimento.

Nel corso dell'applicazione sono emersi alcuni fattori rispetto ai quali l'O.I.V. ha individuato margini di miglioramento: a) sviluppare nel triennio un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa sia a livello organizzativo che individuale, quale punto cruciale del buon andamento dell'amministrazione e per il raggiungimento degli obiettivi strategici; b) è necessario creare un legame tra obiettivi e risorse per stabilire la congruenza tra di loro, il loro conseguimento e sviluppare indici di efficienza ed efficacia confrontabili a livello di singola unità operativa; c) integrazioni con sistemi di controllo: le attività al momento sono monitorate essenzialmente da un punto di vista finanziario, economico e temporale; manca una integrazione fra dati contabili ed extra contabili al fine del monitoraggio degli obiettivi strategici/operativi durante l'anno; d) standard di qualità: è stata avviata per alcuni servizi, ma è espresso impegno di definire in prospettiva anche gli standard di qualità e una loro successiva gestione; e) stakeholder: è avvenuto tramite modalità informali, lasciando a ciascun responsabile e amministratore attivare processi di comunicazione e coinvolgimento in relazione allo specifico servizio o progettualità o problematica.

## 7. Allegati

Alla presente relazione vengono allegati:

- sezione 1 della Relazione Previsionale e Programmatica 2015-2017 ([allegato 1](#));
- stralcio Conto annuale 2015 ([allegato 2](#));
- stralcio Relazione al Conto annuale 2015 ([allegato 3](#));
- struttura organizzativa dell'Ente alla data del 31.12.2015 ([allegato 4](#));
- organigramma dell'Ente ([allegato 5](#));
- scheda di sintesi attuazione obiettivi 2015 ([allegato 6](#)).

## Indice

1. Presentazione
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri *stakeholder* esterni
  - 2.1 Il contesto esterno di riferimento
  - 2.2 L'amministrazione
  - 2.3 I risultati raggiunti
  - 2.4 Le criticità e le opportunità
3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti
4. Risorse, efficienza ed economicità
5. Pari opportunità e bilancio di genere
6. Il processo di redazione della relazione sulla performance
  - 6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità
  - 6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance
7. Allegati