



**COMUNE DI SUZZARA**  
Provincia di Mantova

# **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2012**

(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 dell'art. 10 comma 1 lettera b) del Dlgs n. 150/2009 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 con proprie deliberazioni.

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 2012-2014 (allegato 1), approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 del 29 maggio 2012. 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. 150/2009 sopra richiamato, che prevede l'adozione di sistemi di valutazione dei risultati, in termini di efficienza ed efficacia, dell'attività amministrativa.

### **2.2 L'amministrazione**

I dati quantitativi più rilevanti alla data del 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 2012, 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 2012 (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 2012 (allegato 3):**

- T20 Prodotti per aree di intervento.

La struttura organizzativa del Comune di Suzzara alla data del 31 dicembre u.s. è indicata nel documento allegato sub 4 alla presente relazione. In proposito si ritiene necessario evidenziare che con decorrenza gennaio 2012 è stata avviata, previa un'analisi approfondita, una nuova struttura organizzativa dell'Ente, finalizzata a predisporre una proposta di riorganizzazione sulla base delle indicazioni fornite dall'Amministrazione. Tale studio ha condotto all'elaborazione di uno schema di revisione della macrostruttura (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 12.06.2012, ha analizzato gli obiettivi di performance assegnati ai Dirigenti/Responsabili per l'anno 2012 ed 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 Anci sul tema della gestione della performance. In successive sedute ha monitorato lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati e al termine dell'esame, ne ha constatato il complessivo raggiungimento.

La scheda di sintesi dello stato di attuazione degli obiettivi 2012 viene allegata alla presente relazione sub 6.

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

Il gradualismo adottato per il primo anno ha consentito di avviare il nuovo metodo senza incorrere in particolari criticità ed ha consentito di cogliere quest'anno in occasione della predisposizione degli obiettivi del 2013, un maggiore grado di coinvolgimento e consapevolezza da parte dei Dirigenti/Responsabili.

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

Gli obiettivi di performance dei singoli settori per l'anno 2012 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.M. n. 107 del 04.09.2012), 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 in diverse sedute e, da ultimo, nella seduta del 19.02.2013, il grado di raggiungimento degli obiettivi 2012 e i relativi eventuali scostamenti. In linea generale gli obiettivi risultano conformi alle previsioni e non sono stati rilevati scostamenti significativi.

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

I dati economici e finanziari sono desumibili dalla deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 del 29.05.2012, con la quale sono stati approvati il Bilancio di previsione 2012, la relazione previsionale e programmatica e il Bilancio pluriennale 2012-2014, e dalla deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 dell'08.05.2013, con la quale è stato approvato il rendiconto della gestione e la relazione illustrativa dei dati consuntivi dell'esercizio finanziario 2012. 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.

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

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

In sede di prima applicazione e di avvio del sistema, 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 Municipale, con deliberazione n. 106 del 14.06.2011, ha avviato la sperimentazione diretta alla graduale introduzione del sistema di valutazione della performance. Ciò anche al fine di testarne la congruità e l'adeguatezza rispetto all'organizzazione e favorirne l'accettazione oltretutto verificare l'eventuale esigenza di correttivi al fine di pervenire ad una graduale e progressiva introduzione del sistema. Gli obiettivi per l'anno 2012 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 Municipale ha approvato gli obiettivi di performance 2012 con la sopra richiamata deliberazione n. 107/2012. 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. Al termine del primo anno di applicazione 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 2012 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 2012: 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: pur con i limiti derivanti dal carattere sperimentale e di avvio del sistema, le modalità di misurazione della performance si sono dimostrate adeguate e l'O.I.V. ha effettuato nel corso del 2012 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 (di cui al comma 2 dell'articolo 11 del D.Lgs. n. 150/2009), è stato approvato con atto di G.C. n. 9 del 25.01.2011 ed è stato pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente. E' stato effettuato l'aggiornamento per il periodo 2012-2014 tramite la revisione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità con deliberazione di G.C. n. 82 del 26.06.2012. Da tale prospetto ricognitivo, si evince che gli obblighi di pubblicazione risultano complessivamente attuati ed i dati sono stati inseriti in formati scansionati con facile utilizzazione esterna. L'O.I.V. ha comunque suggerito che la sezione denominata "Trasparenza" venga gradualmente implementata, organizzata e strutturata in conformità a quanto previsto dalle linee guida della commissione, anche al fine di evitare la frammentazione dei dati.

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 in quei servizi nei quali è presente una carta dei 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 2012-2014 (allegato 1);
- stralcio Conto annuale 2012 (allegato 2);
- stralcio Relazione al Conto annuale 2012 (allegato 3);
- struttura organizzativa dell'Ente alla data del 31.12.2012 (allegato 4);
- organigramma dell'Ente (allegato 5);
- scheda di sintesi attuazione obiettivi 2012 (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 ECONOMICITA'**

### **5. PARI OPPORTUNITA' 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**