



COMUNE DI SAN DONATO MILANESE

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

Relazione sulla Performance anno 2024

1. I RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI

Il D Lgs del 27 ottobre 2009 n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e s.m.i., stabilisce le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, ovvero che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti del Comune sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione controlli e rilevazioni la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste dalla normativa vigente.

Questa Amministrazione Comunale con delibera di Giunta Comunale n. 245 del 22/12/2015 ha approvato il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'ente e del personale e sistema premiale", predisposto ai sensi dell'art. 7 c. 1 del D.Lgs. n.150/2009 con cui sono state stabilite:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del regolamento di ordinamento.
- le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

In particolare stabilisce che la funzione di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale relativa alle posizioni di vertice della struttura organizzativa negli Enti Locali è svolta dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 21 del vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

La Relazione sulla Performance è lo strumento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance, iniziato con l'approvazione del Piano delle Performance.

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento è stata 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 poi l'applicazione dei principi contabili delle norme vigenti.

Al pari del Piano della performance, la presente Relazione viene approvata con Delibera di Giunta, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione. La Relazione, inoltre, viene validata dal Nucleo di Valutazione e pubblicata sul sito istituzionale nella Sezione Amministrazione Trasparente.

2. CONOSCERE PER GOVERNARE

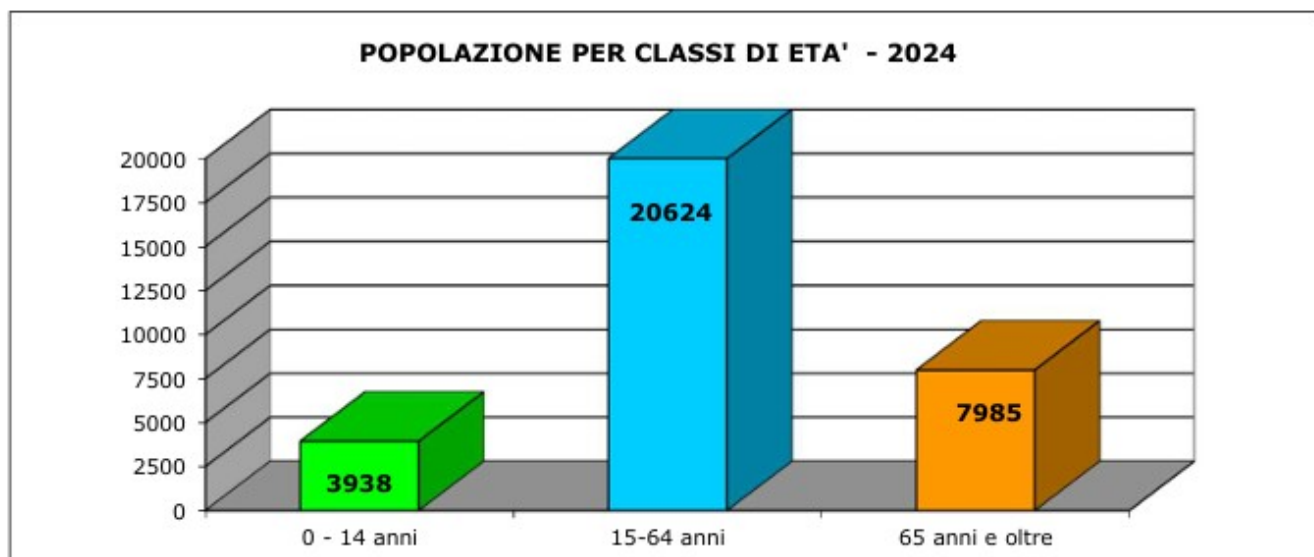
2.1 Il contesto "esterno":

2. Caratteristiche strutturali

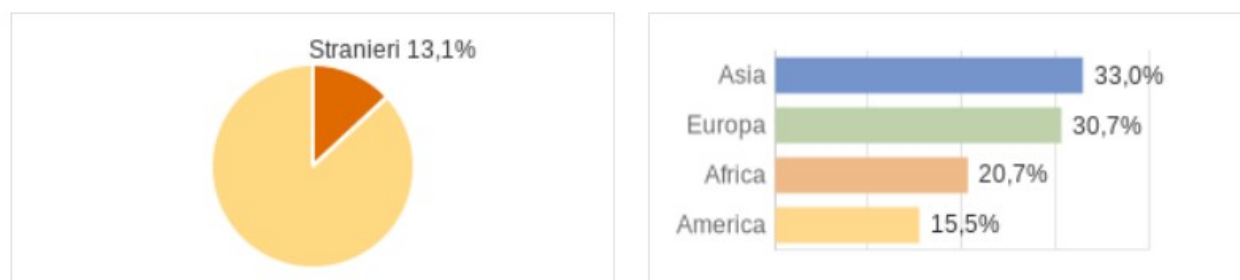
Occorre ora soffermarsi sulle caratteristiche strutturali del comune di San Donato Milanese, con particolare riguardo al contesto esterno, alla situazione economico-patrimoniale e alla struttura organizzativa

2.1 Popolazione

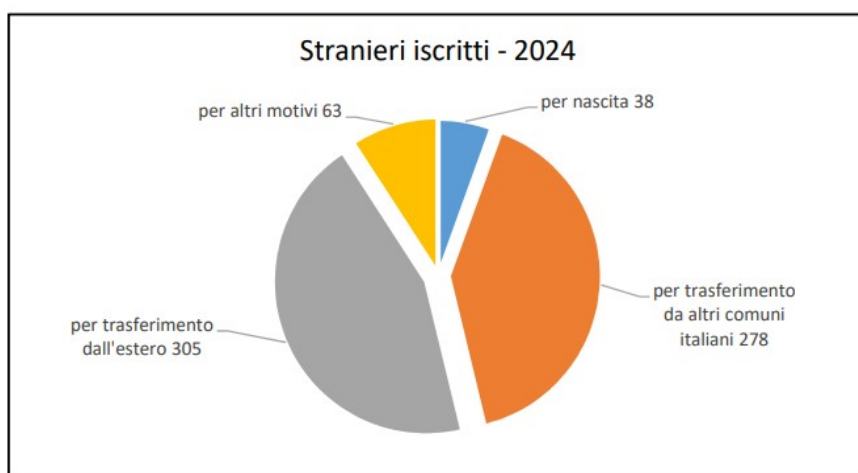
ANNO 2024			
CARATTERISTICHE DELL'ENTE			
Popolazione			
Descrizione	2022	2023	2024
Popolazione residente al 31/12	32404	32.539	32.549
Maschi	15650	15747	15770
Femmine	16754	16792	16779
di cui popolazione straniera	4240	4413	4532
Descrizione	2022	2023	2024
nati nell'anno	214	217	197
deceduti nell'anno	346	334	335
immigrati	1560	1606	1554
emigrati	1357	1354	1406



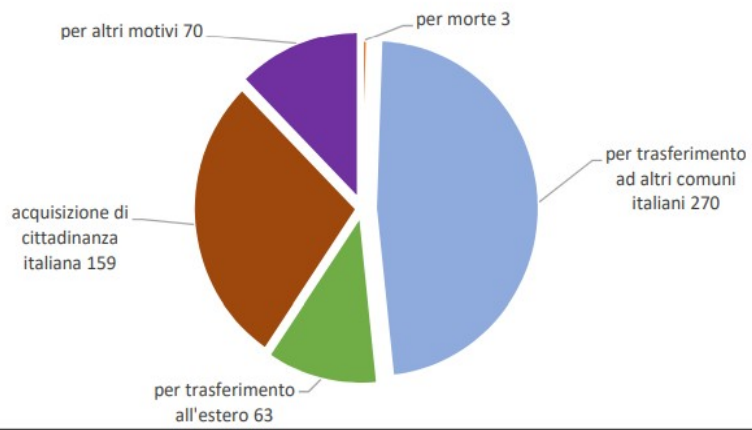
Gli stranieri residenti a San Donato Milanese al 1° gennaio 2024 sono **4.205** e rappresentano il 13,1% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalle **Filippine** con il 16,6% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla **Romania** (12,0%) e dall'**Egitto** (10,0%).



Stranieri cancellati - 2024

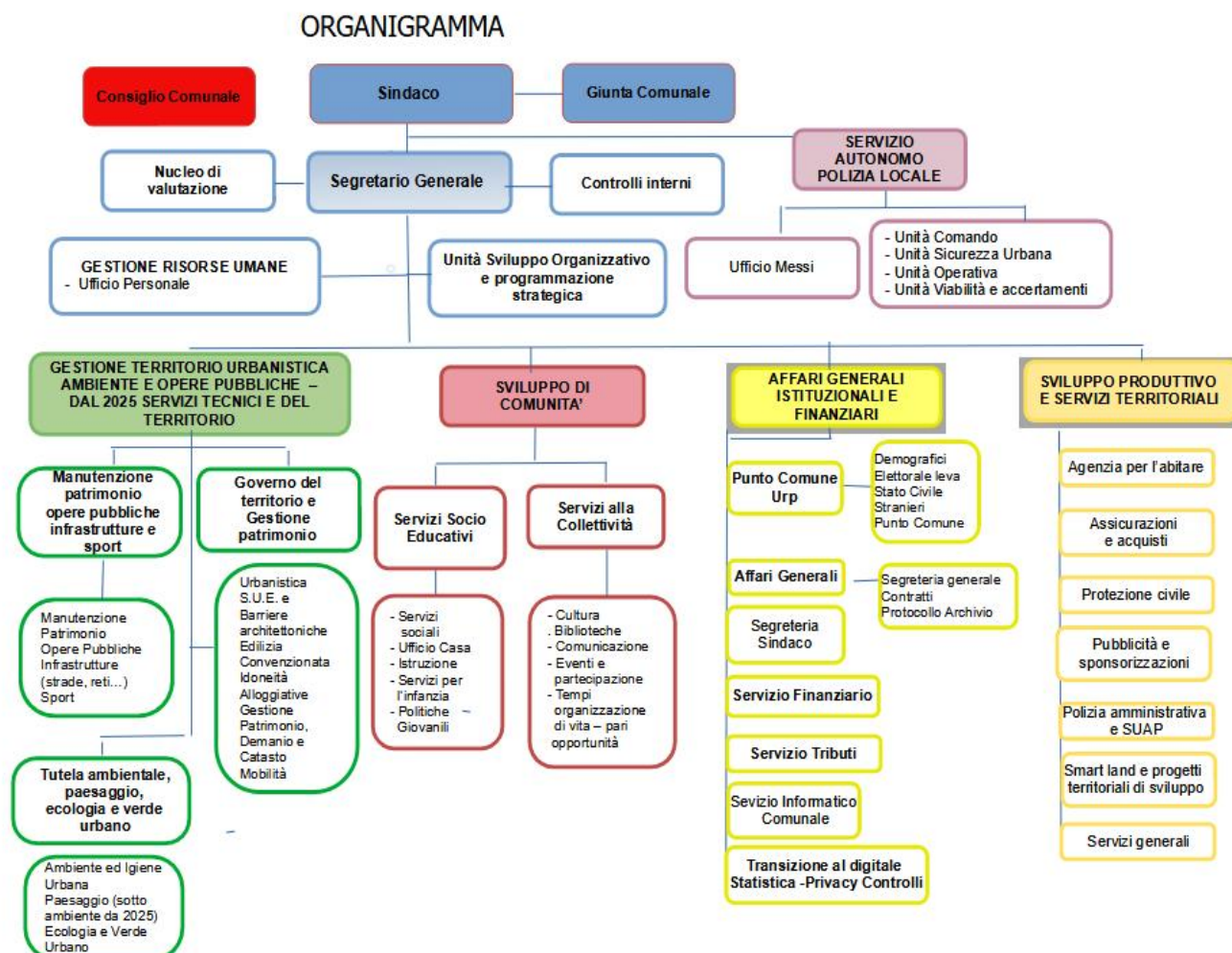


2.2 Territorio e viabilità

Superficie	12,82 Km ^q	
Altitudine *	102 m.s.l.m. – minima 95 massima 108	
Coordinate	latitudine 45°25'8,40" N - longitudine 9°16'21,72" E	
RISORSE IDRICHE		
Fiumi	n° 1 - Lambro	
STRADE		
Statali Km 0	Provinciali Km 3	Comunali Km 56
Vicinali Km 3	Autostrade Km 5	
PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI		
Piano di Governo del Territorio	SI	Del. C.C. n. 15 del 05/04/2022
PIANO INSEDIAMENTO PRODUTTIVI		
Industriali	NO	
Artigianali	NO	
Commerciali	SI	
Altri strumenti		

2.3 Il contesto "interno": la nostra organizzazione

L'attuale struttura organizzativa del Comune, definita con deliberazione di giunta comunale n. 146 del 20/12/2022, è stata modificata con l'introduzione di una Unità di Staff a supporto del Segretario Generale unitamente all'approvazione del PIAO 2024 con delibera di G.C. n. 50/2024



Le competenze dell'Area Sviluppo Produttivo e Servizi Territoriali sono state ripartite dal mese di settembre 2024 tra gli altri Dirigenti in ragione dell'assenza per aspettativa del Dirigente titolare.

Al 31 dicembre 2024 l'organico del Comune di San Donato Milanese è così suddiviso:

Profilo	Numero
Segretario Generale	1
Dirigenti	4
Funzionari - Elevata Qualificazione	10
Funzionari	36
Istruttori	100
Operatori esperti	34
Operatori	4
Totale Dipendenti	189

Di cui

n. 185 a tempo indeterminato

n. 4 a tempo determinato

n. 167 a tempo pieno

n. 21 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

n. 4 con profilo di Dirigente (di cui 1 a Tempo determinato)

n. 1 Segretario Generale

n. 46 Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, ex cat. D

con la seguente specifica di profilo professionale:

- n. 24 con profilo di Coordinatori attività economico finanziarie
- n. 7 con profilo di Coordinatore attività tecnico progettuali
- n. 4 con profilo di Coordinatore attività socio educative scolastiche
- n. 5 con profilo di Assistente Sociale
- n. 3 con profilo di Direttivo di Vigilanza
- n. 2 con profilo di Specialista dei servizi informatici
- n. 1 con profilo di Comandante della Polizia Locale (a tempo determinato)

n. 100 Area degli Istruttori, ex cat. C

con la seguente specifica di profilo professionale:

- n. 57 con profilo di Esperto amministrativo contabile (di cui 1 tempo determinato)
- n. 12 con profilo di Esperto attività tecnico progettuali
- n. 22 con profilo di Agente di Polizia Locale
- n. 3 con profilo di Esperto attività socio culturali
- n. 3 con profilo di Esperto attività socio educative (di cui 1 tempo determinato)
- n. 2 con profilo di Esperto dei servizi informatici
- n. 1 con profilo di Esperto ambientale

n. 34 Area degli Operatori esperti, ex cat. B

con la seguente specifica di profilo professionale:

- n. 18 con profilo di Collaboratore tecnico amministrativo
- n. 6 con profilo di Assistente Domiciliare
- n. 5 con profilo di Ausiliario della sosta
- n. 4 con profilo di Collaboratore amministrativo
- n. 1 con profilo di Collaboratore tecnico

n. 4 Area degli Operatori, ex cat. A

con la seguente specifica di profilo professionale:

- n. 2 con profilo di ausiliario servizi alla persona
- n. 2 con profilo di ausiliario ai servizi generali

ASSEGNAZIONE RISORSE UMANE PER SETTORE - ANNO 2024

SETTORE	DOTAZIONE 2024	POSTI COPERTI
AFFARI GENERALI, ISTITUZIONALI E FINANZIARI	56	53
RISORSE UMANE	8	8
SVILUPPO DI COMUNITA'	50	50
GESTIONE TERRITORIO, URBANISTICA, AMBIENTE E OPERE PUBBLICHE	35	32
SETTORE SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI	8	8
SERVIZIO AUTONOMO CORPO DI POLIZIA LOCALE	36	33
DIRIGENTI E SEGRETARIO GENERALE	5	5
TOTALE	193	189

Descrizione	2023	2024
Totale Età Media	50	50

3. Il processo di valutazione della Performance e di redazione della Relazione

Il presente documento risponde alla necessità di individuare e valutare le performance del Comune di San Donato Milanese, affinché si renda conto ai cittadini delle attività svolte ed abbia una costante tensione al miglioramento, il tutto in un'ottica di massima diffusione dei contenuti nel rispetto del principio di trasparenza.

La Relazione sulla performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) rendicontazione degli obiettivi di sviluppo, strategici e di processo assegnati, dei valori raggiunti di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- c) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

I documenti di riferimento per la Relazione del piano della performance sono:

D.U.P. Documento Unico di Programmazione e Bilancio di Previsione.

È il documento che rappresenta il principale documento di programmazione pluriennale nel quale sono definiti tutti i principali obiettivi strategici del Comune. Recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. E' strettamente collegato al bilancio di previsione annuale e pluriennale e delinea gli obiettivi generali articolati per programma e per progetti.

Il Documento Unico di Programmazione DUP 2024/2026 è stato approvato con delibera di G.C. n. 99 del 11/07/2023 e successivamente presentato al Consiglio Comunale, che l'ha approvato con delibera di C.C. n. 34 del 12/09/2023.

La Giunta Comunale ha approvato l'aggiornamento del DUP 2024/2026 con delibera di G.C. n. 156 del 16/11/2023, successivamente approvato dal Consiglio Comunale con delibera di C.C. n. 60 del 14/12/2023.

Piano Performance

Il documento comprende:

- il piano degli obiettivi strategici di gestione per l'anno 2023 assegnati ai Dirigenti e ai Responsabili di Elevata Qualificazione;
- il piano degli obiettivi di sviluppo e di processo per il miglioramento e delle attività ordinarie sempre assegnati ai titolari di PEG.

Il Piano è approvato con la **delibera di G.C. n. 50 del 05/04/2024** con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026, che ha assorbito in un unico atto i provvedimenti di pianificazione e programmazione, tra i quali il Piano della Performance 2024.

Con la **delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024** "PIAO 2024 - 2026: MODIFICHE AL PIANO DELLA PERFORMANCE 2024" è stato approvato il Monitoraggio intermedio dello stato di attuazione degli obiettivi strategici assegnati con il PIAO / Piano Performance 2024;

3.1 - SISTEMA DI VALUTAZIONE E PERCENTUALE COMPLESSIVA DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Il Comune di San Donato Milanese da anni ha adottato il modello di "gestione per obiettivi", in base al quale ogni anno l'Amministrazione assegna alle strutture organizzative ed ai dirigenti alcuni obiettivi strategici da raggiungere. Questi obiettivi si caratterizzano quale declinazione annuale di più ampi obiettivi strategici contenuti nelle Linee programmatiche di mandato e nel DUP approvate dal Consiglio comunale.

La conferma del modello di direzione per obiettivi comporta necessariamente che i vertici dirigenziali dovranno essere sempre più valutati sulla base dei risultati conseguiti. E', inoltre, necessario che la misura dei premi e le relative modalità di assegnazione appaiano concretamente idonee a differenziare realmente la diversità del merito in funzione dei risultati raggiunti e degli apporti soggettivi prestati.

In merito al "Sistema di misurazione e valutazione delle Performance" questa amministrazione, su proposta del NdV, ha approvato con deliberazione di G.C. n. 245 del 22/12/2015 un sistema al fine di semplificarlo e renderlo sempre più aderente alla organizzazione delle premialità del Comune di San Donato Milanese.

3.1.1 Metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti e delle Elevate Qualificazioni

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e delle Posizioni organizzative è collegata:

- al raggiungimento degli obiettivi di processo definiti dagli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di riferimento (indicatori/obiettivi di performance organizzativa);
- al raggiungimento di specifici obiettivi strategici monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna;
- ai comportamenti organizzativi ed alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Obiettivi strategici: discendono dalla programmazione dell'Ente e concorrono alla valutazione della Performance individuale. Gli obiettivi strategici partecipano alla ripartizione del fondo dell'indennità di risultato dei dirigenti nella misura percentuale definita annualmente in sede di approvazione degli obiettivi da parte della G.C. e sono oggetto di pesatura da parte del NdV che determina, sulla base dei criteri previsti, un punteggio per ognuno degli obiettivi. Detto fondo è suddiviso per il totale dei punti degli obiettivi e moltiplicato per i punti di ogni singolo obiettivo. L'ammontare del valore dell'obiettivo viene ripartito in quota parte tra i dirigenti coinvolti in riferimento alla percentuale di coinvolgimento e di raggiungimento (relazionate dal Responsabile dei singoli progetti al Nucleo di Valutazione che le avalla eventualmente anche attraverso altri strumenti di verifica).

Obiettivi di processo: rappresentano l'attività istituzionale dell'Ente, volta al miglioramento dell'efficienza e all'incremento della soddisfazione dell'utenza, utili per la valutazione della performance, di Ente, organizzativa ed individuale.

Come già sopra riportato gli obiettivi di processo hanno impatto nella valutazione individuale dal momento che la media di raggiungimento degli obiettivi di processo stessi costituiscono la Performance organizzativa dell'ente che si riverbera sulla valutazione della performance individuale del Dirigente.

Comportamenti organizzativi: sono l'espressione dell'assetto valoriale dei vertici dirigenziali che caratterizzano l'organigramma dell'ente definita mediante determinati fattori ritenuti rilevanti e descritti in un'apposita scheda, attraverso una scala di giudizio numerica.

La valutazione dei comportamenti organizzativi dei dirigenti è sviluppata con riferimento ai seguenti fattori:

- Relazione e integrazione;
- Innovatività;
- Gestione risorse economiche;
- Orientamento alla qualità dei servizi;
- Gestione risorse umane;
- Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi.

La valutazione dei comportamenti organizzativi delle posizioni organizzative si sviluppa con gli stessi fattori dei dirigenti attenuandoli in funzione delle deleghe e delle responsabilità assegnate.

La percentuale di valutazione degli obiettivi strategici è fissata al 50%. Un'altra percentuale, pari al 40% del fondo dell'indennità di risultato dei dirigenti, è invece suddivisa sulla base dei macro criteri di valutazione soggettivi (comportamenti organizzativi).

La restante percentuale, pari al 10%, verrà ripartita fra i dirigenti sulla base del raggiungimento della performance organizzativa riferita agli obiettivi di processo.

Nel caso che a seguito della valutazione complessiva (obiettivi e comportamenti organizzativi) risultino dei resti, questi vengono suddivisi in percentuale fra i dirigenti che si siano collocati nella fascia A proporzionalmente all'indennità di posizione attribuita.

Per la liquidazione dell'indennità di risultato si tiene conto del punteggio effettivo che verrà riportato sull'apposita scheda di valutazione individuale.

La performance organizzativa, il raggiungimento di specifici obiettivi e i comportamenti organizzativi dei dirigenti sono valutati dal Nucleo di Valutazione. L'esito della valutazione è proposto al Sindaco unitamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi per i successivi adempimenti.

3.1.2. Metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dipendenti è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo sia strategici che di processo monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficacia e dell'efficienza;
- ai comportamenti organizzativi.

La rilevanza dei criteri di misurazione della performance individuale dei dipendenti è definita attraverso la loro pesatura.

La metodologia di misurazione e valutazione prevede che devono essere definiti:

- a) gli obiettivi individuali o di gruppo sia strategici che di processo, i relativi indicatori ed i target;
- b) i comportamenti organizzativi attesi.

Entrambi i criteri pesano ciascuno il 50% della valutazione.

Dall'anno 2018 questa A.C. ha applicato l'art. 69 del nuovo CCNL 21/05/2018 Funzioni Locali, ora art.81 del CCNL 16/11/2022, che prevede una maggiorazione del premio individuale nominata "eccellenza" per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (almeno 60/100, come da "Sistema di misurazione e valutazione performance" dell'Ente).

Ha beneficiato di dette maggiorazioni del premio individuale una quota massima pari al 10% del personale assegnato ad ogni Area e comunque pari ad una unità. Dette unità di personale, per beneficiare delle maggiorazioni in esame, devono aver riportato una valutazione individuale di almeno 5 punti superiore alla media delle valutazioni del personale assegnato all'Area.

Nella contrattazione per la sottoscrizione del CCDI 2023-2025, al fine di applicare il sopra citato art. 81, è stata definita la performance individuale: per performance individuale s'intende la qualità del contributo alla performance generale della struttura e le competenze professionali dimostrate. La Performance individuale è valutata mediante la valutazione dei comportamenti organizzativi riportati nella scheda individuale del dipendente.

La valutazione è elaborata mediante l'analisi dei determinati fattori ritenuti rilevanti e riprodotti in una apposita scheda, stabiliti dal Sistema di Valutazione vigente. La valutazione del personale è svolta tenendo conto della categoria e del profilo professionale.

4. PERFORMANCE 2024

La normativa prevede che il fondo anno 2024 non possa superare il fondo dell'anno 2016.

È stato pertanto integrato il fondo incentivante sia dei dipendenti che dei dirigenti con risorse variabili previste da specifiche norme contrattuali di cui all'art. 79, comma 2, del CCNL 16/11/2022 per i dipendenti, e all'art. 26, comma 3, del CCNL 23/12/1999 per i Dirigenti, compatibili con le disponibilità di bilancio e nel rispetto dei tetti di spesa del salario accessorio determinato nel rispetto delle norme in precedenza indicate.

4.1 Gli obiettivi di processo

Il programma informatico di gestione del Piano delle Performance prevede che per ciascun obiettivo si processo siano evidenziati:

- indicatori;
- personale coinvolto;
- stakeholder;
- capitoli di bilancio;
- eventuale peso del processo.

Per quanto riguarda l'attribuzione degli incentivi di produttività per gli obiettivi di processo, la parte del fondo che residua alla fine dell'anno dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'art. 80 commi 1 e 2, del CCNL 16/11/2022 sarà suddivisa fra tutti i dipendenti sulla base del raggiungimento dell'obiettivo, della valutazione dei comportamenti organizzativi e delle presenze/assenze sul lavoro sulla base di un budget di Area (macro-struttura organizzativa) che viene assegnato ai rispettivi Dirigenti.

Ogni dirigente, con le metodologie di valutazione richiamate, gestisce l'assegnazione dei compensi nei confronti dei dipendenti della propria area, nel rispetto del rapporto risultato/performance.

Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale complessiva (obiettivi e comportamenti organizzativi) saranno ripartite tra le valutazioni uguali o superiori a 90% sulla base del riparto proporzionale nel limite del budget assegnato al dirigente.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati al CdC del dipendente verrà riportata sulla scheda di valutazione della Performance e contribuirà per il 50% al punteggio di valutazione. Si specifica che le percentuali di raggiungimento degli obiettivi sono date dai report relativi al monitoraggio finale degli obiettivi 2024, forniti dalla funzione controllo di gestione.

Dalle schede degli obiettivi di processo si evince:

- una capacità di previsione e programmazione molto elevata;
- che gli scostamenti, che generalmente sono inferiori al 5%, possono essere considerati fisiologici e pertanto si ritiene di fatto raggiunta la performance di ogni processo;
- che vi è una partecipazione diffusa al raggiungimento degli obiettivi;

- che l'attività ricompresa riguarda tutti i contesti organizzativi.

4.2 Gli obiettivi strategici

L'Ente ha approvato la ricognizione degli obiettivi dell'anno 2024 attraverso le seguenti delibere:

- **G.C. n. 50 del 05/04/2024** "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 – ai sensi dell'art. 6 DEL D.L. N. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge N. 113/2021.";
- **delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024** "PIAO 2024 - 2026: MODIFICHE AL PIANO DELLA PERFORMANCE 2024" con cui è stato approvato il Monitoraggio intermedio dello stato di attuazione degli obiettivi strategici assegnati con il PIAO/Piano Performance 2024;

La valutazione complessiva dell'attività svolta dai Dirigenti/Responsabili ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, ai sensi del CCNL del Comparto Funzioni Locali vigente, viene svolta sulla base di quanto sopra riportato e sulla base delle previsioni del Sistema di misurazione e valutazione della performance di Ente.

Il presente documento va trasmesso al Nucleo di Valutazione per la validazione e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente.

Il Nucleo di valutazione, preso atto delle relazioni prodotte dai Dirigenti e dai Responsabili di Elevata Qualificazione, ha comparato i dati quali-quantitativi attesi con i risultati raggiunti e ha constatato la coerenza tra il dato atteso ed il dato raggiunto, come risulta dalla tabella sotto riportata.

N. OB (*)	Descrizione Obiettivo	Dirigenti di riferimento	Delibera Approvazione	Invariato/modificato	Delibera di approvazione monitoraggio	% raggiungimento obiettivo – consuntivo
1	Cittadino attivo.	Tutti: B.N. – M.D. – P.G. – T.L. – X.P. – M.S.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	Modificato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
	Pago PA	Tutti: B.N. – M.D. – P.G. – T.L. – X.P. – M.S.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	Invariato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
	App IO	Tutti: B.N. – M.D. – P.G. – T.L. – X.P. – M.S.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	Modificato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
	Open Data	Tutti: B.N. – M.D. – P.G. – T.L. – X.P. – M.S.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	rinvio al 2025	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	Rinviato 2025
	Obiettivo accesso ai dati anagrafici accertamenti.	Tutti: B.N. – M.D. – P.G. – T.L. – X.P. – M.S.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	Modificato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
2	Programmazione finanziaria	Tutti: B.N. – M.D. – P.G. – T.L. – X.P. – M.S.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	invariato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%

	Controllo di gestione	Tutti: B.N. – M.D. – P.G. – T.L. – X.P. – M.S.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	invariato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
	Obiettivo Aggiornamento inventario beni mobili	B.N.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	Modificato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
3	TRASPARENZA ANTICORRUZIONE	Tutti: B.N. – M.D. – P.G. – T.L. – X.P. – M.S.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	invariato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
4	SEND: RISPARMI SPESE DI NOTIFICA	Tutti: B.N. – M.D. – P.G. – T.L. – X.P. – M.S.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	Modificato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
5	IMPOSTA SOGGIORNO	B.N.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	invariato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
6	SVILUPPO STRUMENTI MONITORAGGIO DELLE INSOLVENZE (SPST)	Tutti: B.N. – M.D. – P.G. – T.L. – X.P. – M.S.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	Modificato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
7	ANAGRAFE PATRIMONIO COMUNALE: aggiornamento e valorizzazione cespiti patrimoniali (SPST)	P.G. – M.D. – B.N.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	invariato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
8	PROTEZIONE CIVILE	Tutti: B.N. – M.D. – P.G. – T.L. – X.P. – M.S.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	Modificato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
9	SUAP COMMERCIO - SVILUPPO PORTALE RISORSE INFORMATICHE	Tutti: B.N. – M.D. – P.G. – T.L. – X.P. – M.S.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	Modificato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
10	COMUNICAZIONE	T.L. – B.N-	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	invariato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
11	EDUCAZIONE	T.L. – M.D.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	invariato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
12	BIBLIOTECA CINEMA LUOGHI COMUNITA'	T.L.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	invariato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
13	PATRIMONIO COMUNALE - SCUOLE E LUOGHI PER LA COMUNITA'	B.N. – M.D. – P.G. – T.L.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	invariato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%

14	RIQUALIFICAZIONE PARCO MATTEI	B.N. – M.D. – P.G. – T.L.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	Modificato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
15	RIGENERAZIONE URBANISTICA AREA SAN FRANCESCO CON ACCORDO DI PROGRAMMA DI RILEVANZA REGIONALE	M.D. – B.N. – T.L.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	invariato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
16	VALORIZZAZIONE AREE AMBIENTALI CON RILEVANZA SOCIALE-AGGREGATIVA (ORTI-GATTILE)	M.D. – T.L.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	Modificato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
17	BILANCIO PREVISIONE DI	X.P. – M.S.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	Modificato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
18	BILANCIO, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO: MONITORAGGIO TEMPI PAGAMENTO FATTURE - PIANO PAGAMENTI	Tutti: B.N. – M.D. – P.G. – T.L. – X.P. – M.S.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	invariato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
19	EDUCAZIONE ALLA LEGALITA'	L.F. – Z.S.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	Modificato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
20	PRESIDIO LEGALITA' DI	L.F. – Z.S.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	Modificato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
21	NUOVO PORTALE DELLE RISORSE UMANE E FASCICOLO DIPENDENTE	X.P. – M.S.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	Modificato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
22	RECUPERO EVASIONE ANNO 2024	B.N.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	invariato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	Finanziamento da incentivi di legge 100%
23	CONTRASTO ALL'ABBANDONO ABUSIVO DEI RIFIUTI	L.F. – Z.S.	Delibera di G.C. n. 50 del 5/4/2024	Modificato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	finanziamento da 208 – impossibile verificare incremento entrate in quanto la modifica della normativa di riferimento ha trasformato la sanzione amministrativa in

						sanzione penale. Obiettivo raggiunto per le attività rese
24	PRESENZA QUARTIERI	NEI L.F. – Z.S.	Delibera di Giunta Comunale n. 50 del 5/4/2024	Modificato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	finanziamento da 208 – non raggiunto
25	PROGETTO FESTIVI E SERALI FESTIVI	L.F. – Z.S.	Delibera di Giunta Comunale n. 50 del 5/4/2024	invariato	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	finanziamento da 208 – 100%
26	RIGENERAZIONE URBANA SCOLMATORE	ORTI M.D. – B.N. – L.F.	Delibera di Giunta Comunale n. 103/2022	Inserito	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%
27	PNRR GENERATION	NEXT B.N. – M.D. – P.G. – T.L.	Delibera di Giunta Comunale n. 103/2022	Inserito	Delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024	100,00%

Si specifica che le percentuali di raggiungimento degli obiettivi sono state definite dal Nucleo di Valutazione, dopo aver acquisito le relazioni dei dirigenti ed operando le opportune verifiche e sono state valutati tutti gli obj raggiunti al 100%

La valutazione del Segretario Generale, ai fini della distribuzione della retribuzione di risultato, è effettuata direttamente dal Sindaco per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti organizzativi. Il Segretario Generale è valutato sul raggiungimento degli obiettivi strategici e sulla base del raggiungimento della Performance organizzativa. Le percentuali di valutazione sono pari alle percentuali individuate per i dirigenti.

5. Le criticità e le opportunità

Il Nucleo di Valutazione, in accordo con l'Amministrazione Comunale e i Dirigenti, ritiene importante effettuare una valutazione dell'attuale Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato ormai 10 anni fa, rivedendolo e adeguandolo all'attuale realtà lavorativa, aggiornando i criteri di valutazione e la loro pesatura e semplificando la procedura di attribuzione degli incentivi economici legati alla Performance.

Fondamentale risulta porre sempre maggiore attenzione a tutte le misure di valutazione della customer satisfaction da parte degli utenti dei servizi comunali, aspetto questo non sempre evidenziato nelle relazioni di consuntivazione degli obiettivi strategici.

E' importante sviluppare una riflessione comune sul concetto di strategicità di un progetto o di un obiettivo, individuando con attenzione le finalità, le fasi e i tempi di realizzazione oltre che gli indicatori di quantità e qualità che li rendono effettivamente innovativi e strategici per l'Amministrazione; è fondamentale che il miglioramento sia misurabile e che si evidenzi sia miglioramento dei processi organizzativi anche attraverso l'uso della tecnologia digitale e dei supporti informatici.

ANNO 2024

PERFORMANCE OBIETTIVI DI PROCESSO E INDIVIDUALE

ANNO 2024 :

AA.GG. N. 10 OBJ

SVICO N. 16 OBJ

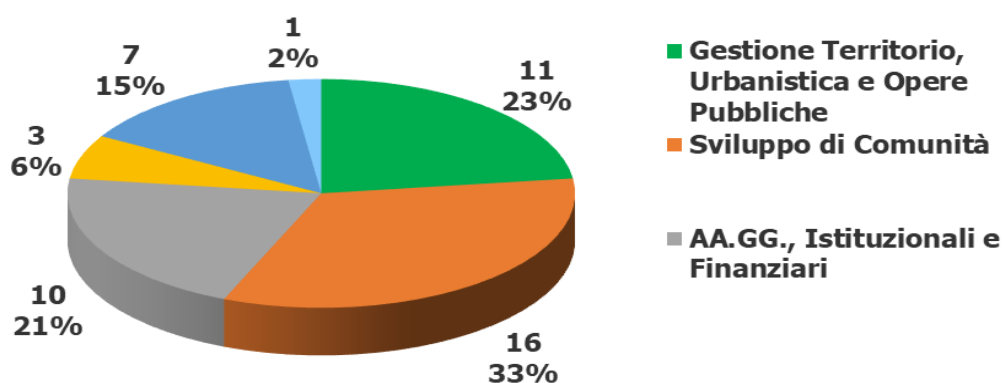
SVIPRO N. 7 OBJ

GTUOP N. 11 OBJ

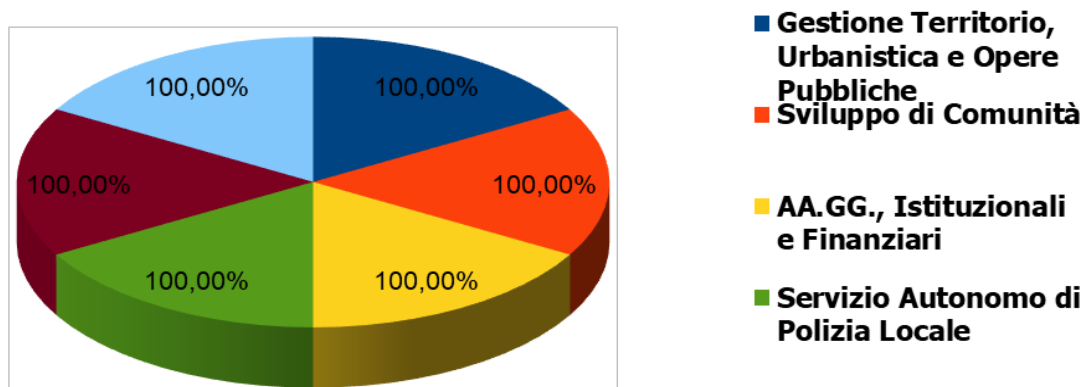
R.U. N. 1 OBJ

PL N. 3 OBJ

SUDDIVISIONE OBIETTIVI DI PROCESSO PER SETTORE - 2024

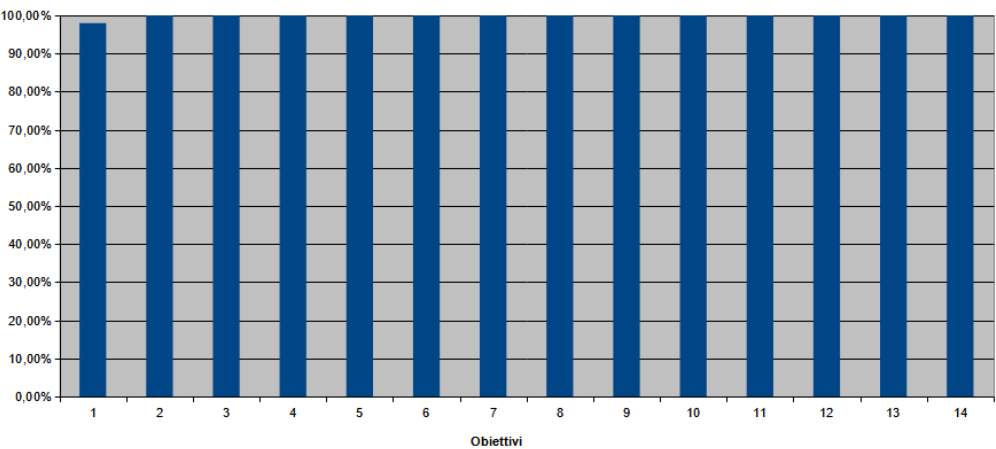


**% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI PROCESSO PER SETTORE
ANNO 2024**

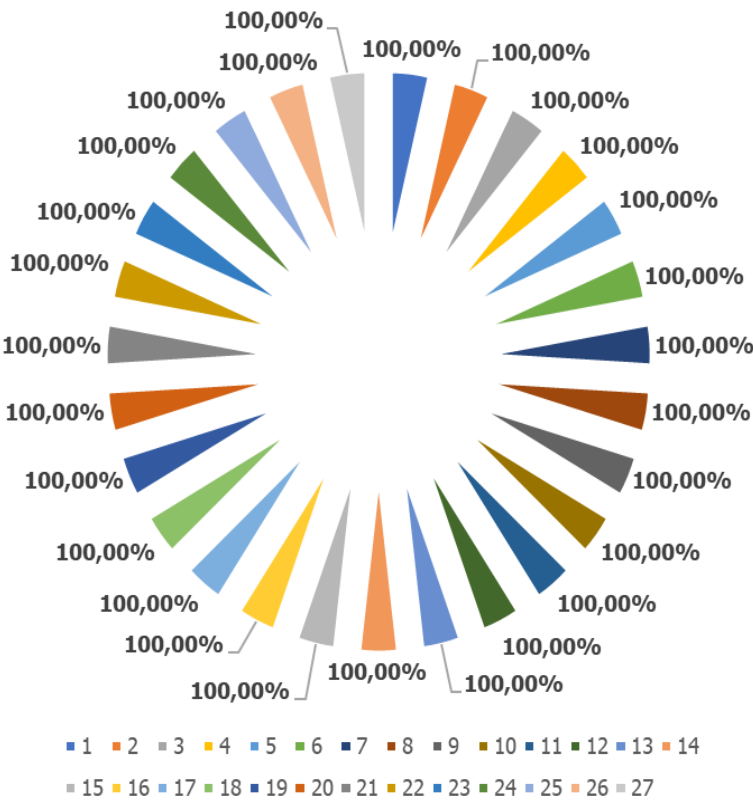


PERFORMANCE OBIETTIVI STRATEGICI

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI STRATEGICI - ANNO 2023

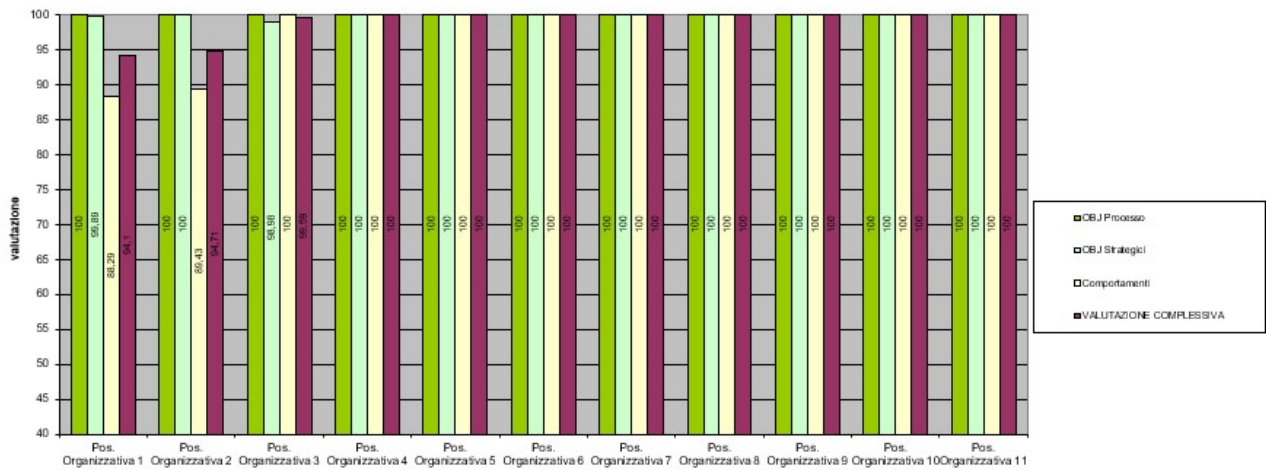


% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI STRATEGICI - ANNO 2024

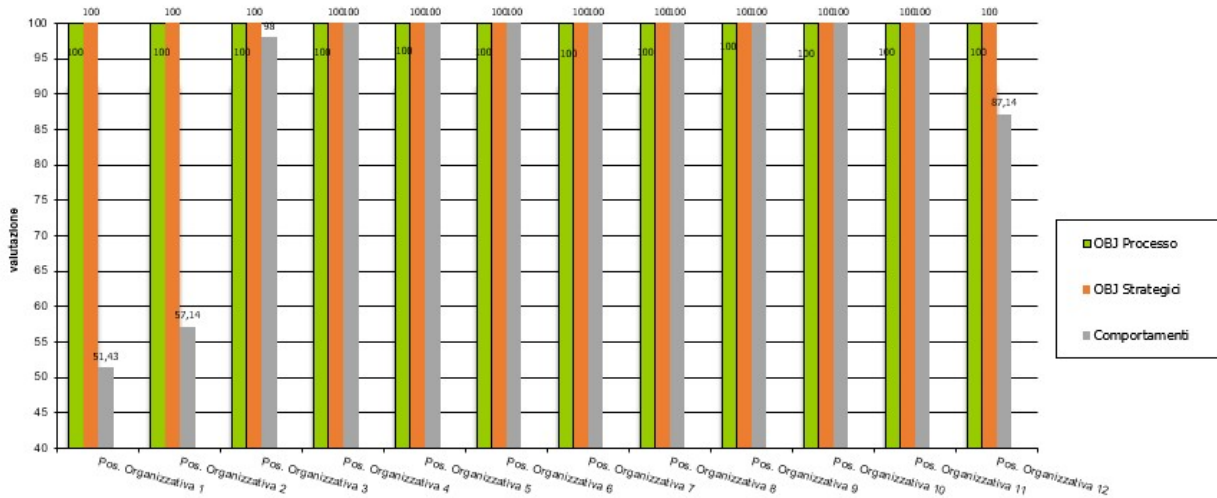


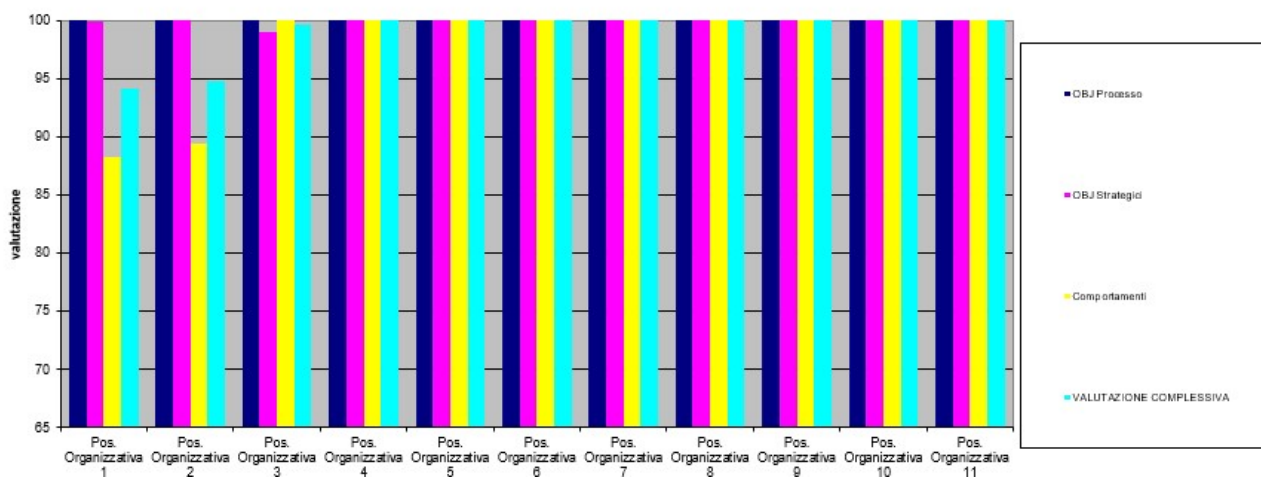
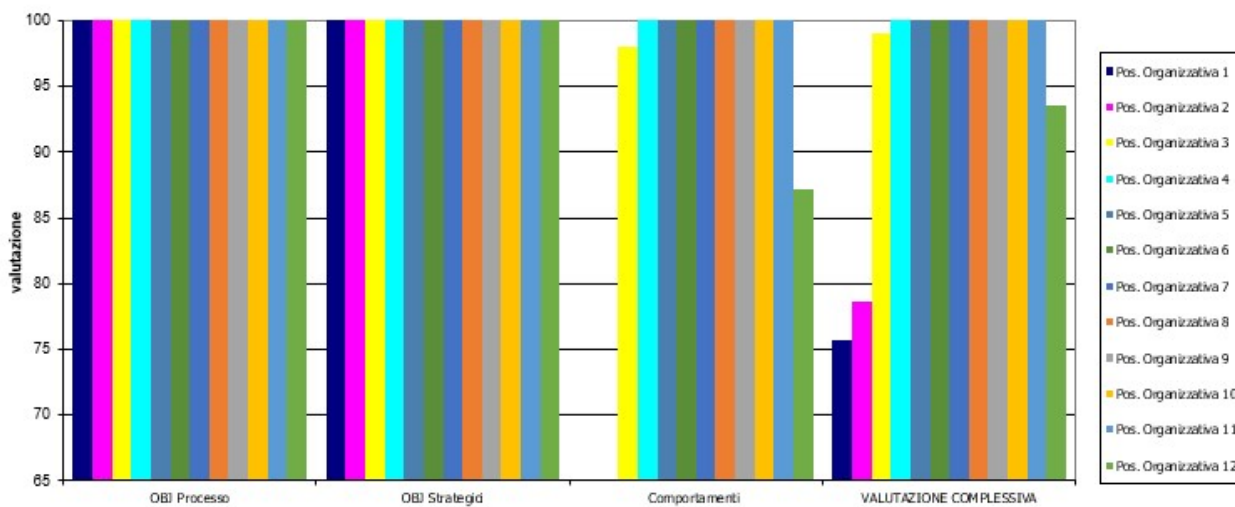
VALUTAZIONI ELEVATE QUALIFICAZIONI

VALUTAZIONE RESPONSABILI DI SERVIZIO E.Q. - ANNO 2023

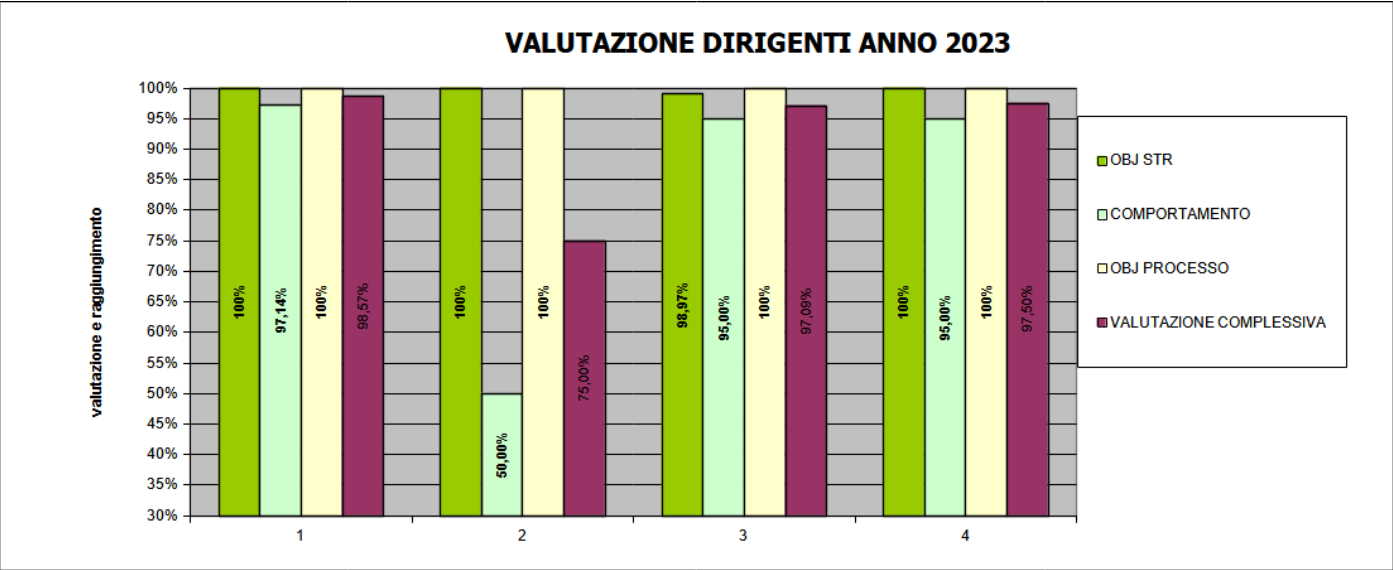


VALUTAZIONE RESPONSABILI DI SERVIZIO E.Q. - ANNO 2024

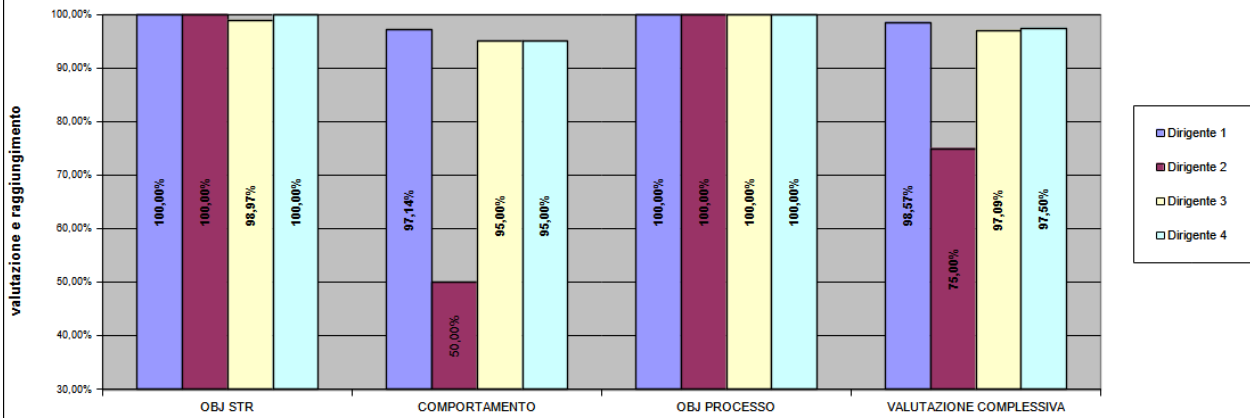


VALUTAZIONE RESPONSABILI DI SERVIZIO E.Q. - ANNO 2023**VALUTAZIONE RESPONSABILI DI SERVIZIO P.O. - ANNO 2024**

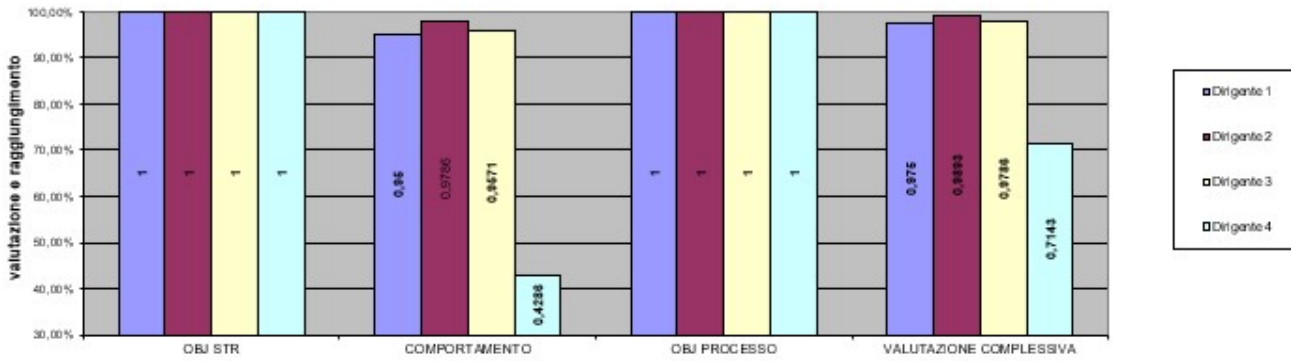
PERFORMANCE DIRIGENTI



VALUTAZIONE DIRIGENTI ANNO 2023



VALUTAZIONE DIRIGENTI ANNO 2024



PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

TOTALE Dipendenti valutati nell'anno 2023: n. 178

da 0 a 50	0
da 50,1 a 60	0
da 60,1 a 70	1
da 70,1 a 80	3
da 80,1 a 90	25
da 90,1 a 99,99	133
100	16

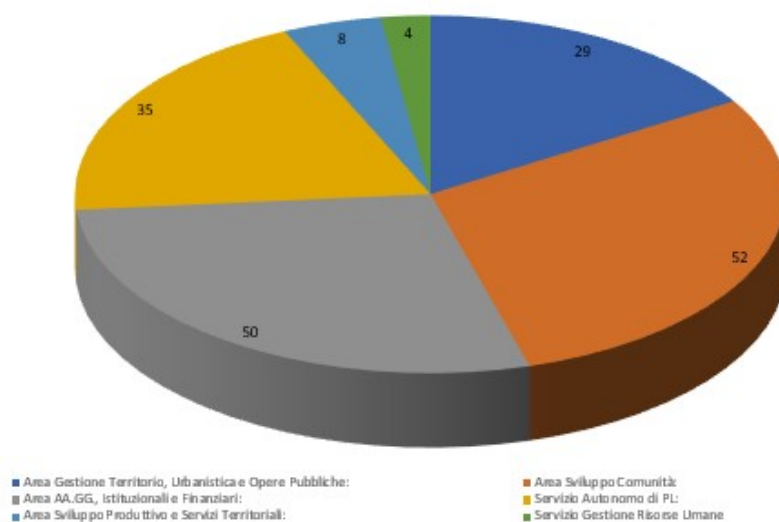
Area Gestione Territorio, Urbanistica e Opere Pubbliche:	n. 29
Area Sviluppo Comunità:	n. 52
Area AA.GG., Istituzionali e Finanziari:	n. 50
Servizio Autonomo di PL:	n. 35
Area Sviluppo Produttivo e Servizi Territoriali:	n. 8
Servizio Gestione Risorse Umane	n. 4

TOTALE Dipendenti valutati nell'anno 2024: n. 181

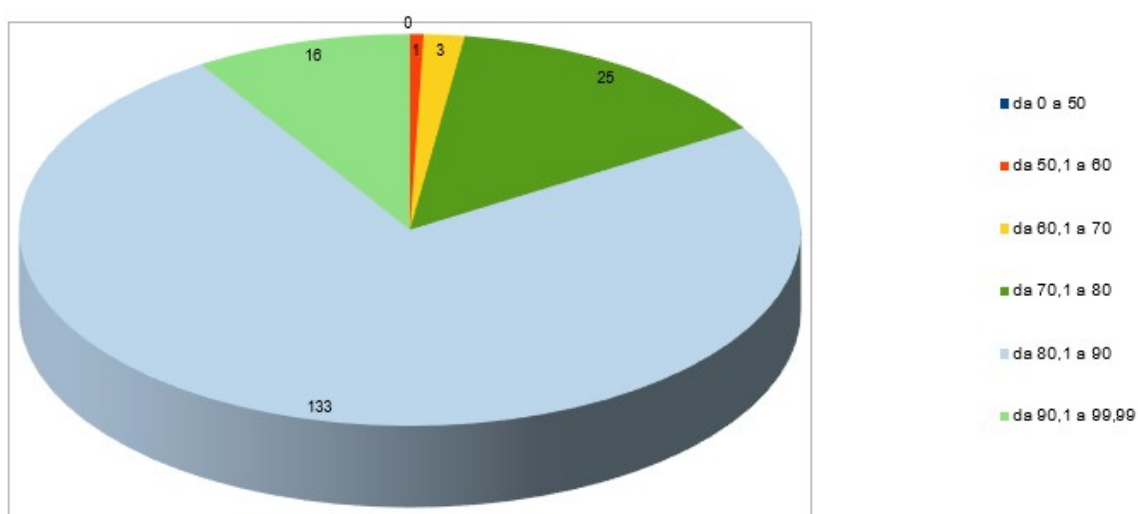
da 0 a 50	0
da 50,1 a 60	2
da 60,1 a 70	2
da 70,1 a 80	5
da 80,1 a 90	23
da 90,1 a 99,99	136
100	13

Area Gestione Territorio, Urbanistica e Opere Pubbliche:	n. 29
Area Sviluppo Comunità:	n. 52
Area AA.GG., Istituzionali e Finanziari:	n. 49
Servizio Autonomo di PL:	n. 37
Area Sviluppo Produttivo e Servizi Territoriali:	n. 8
Servizio Gestione Risorse Umane	n. 6

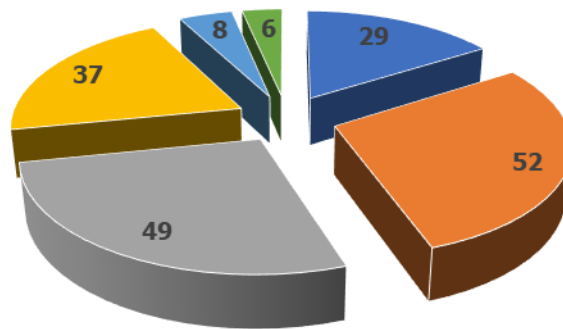
NUMERO DIPENDENTI VALUTATI PER SETTORE - ANNO 2023



VALUTAZIONE INDIVIDUALE DIPENDENTI PER FASCE - ANNO 2023

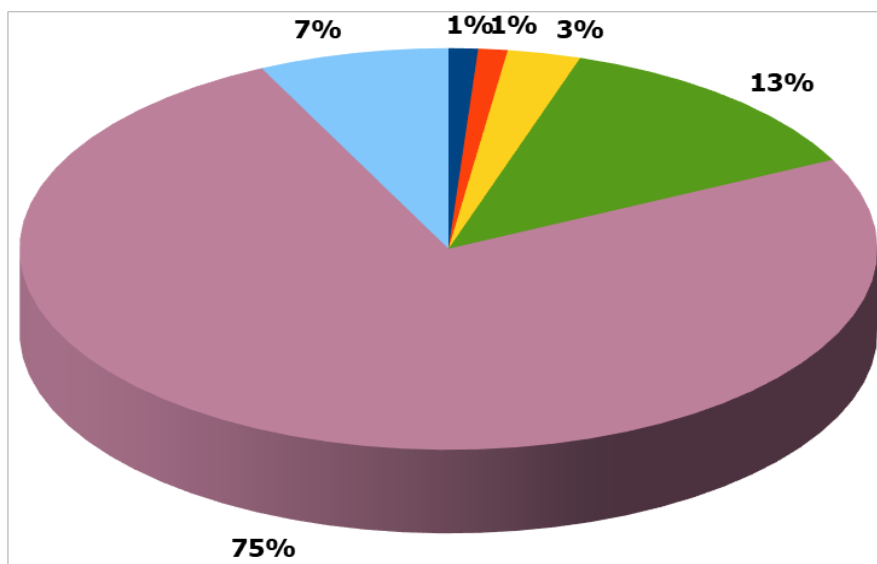


NUMERO DIPENDENTI VALUTATI PER SETTORE - ANNO 2024



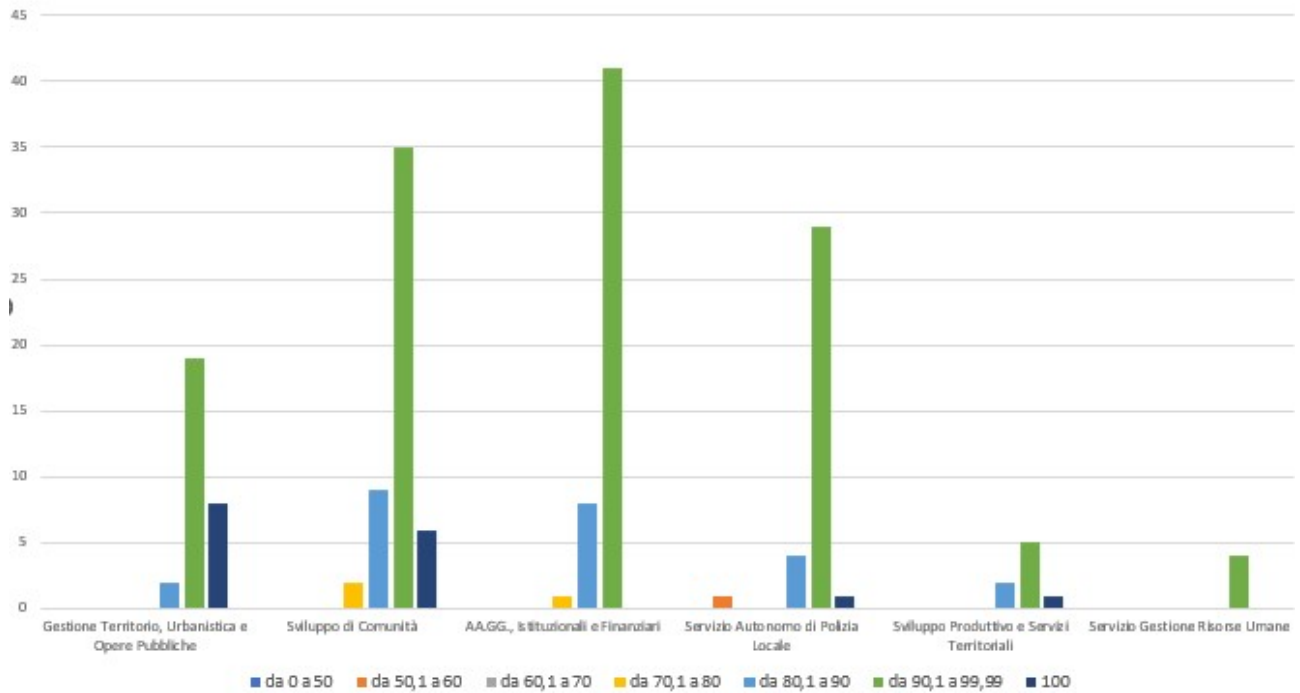
- Gestione Territorio, Urbanistica e Opere Pubbliche
- AA.GG., Istituzionali e Finanziari
- Sviluppo Produttivo e Servizi Territoriali
- Sviluppo di Comunità
- Servizio Autonomo di Polizia Locale
- Servizio Gestione Risorse Umane

VALUTAZIONE INDIVIDUALE DIPENDENTI PER FASCE - ANNO 2024



- da 50,1 a 60
- da 60,1 a 70
- da 70,1 a 80
- da 80,1 a 90
- da 90,1 a 99,99
- 100

SUDDIVISIONE VALUTAZIONI PER AREA E PER FASCIA - ANNO 2023



SUDDIVISIONE VALUTAZIONI PER AREA E PER FASCIA - ANNO 2024

