

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2021



INDICE

1. FINALITA' E PRINCIPI GENERALI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1.1 Finalità

1.2 Principi generali

2. PRESENTAZIONE

3. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

3.1 Il contesto esterno di riferimento

3.2 Il contesto interno di riferimento

3.3 Analisi delle risorse umane

4. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

5. I DATI CONTABILI

6. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

7. CONCLUSIONI

1. FINALITA' E PRINCIPI GENERALI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1.1 Finalità

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo n° 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione comunale illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, comma 8, del decreto che prevede la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito". La Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, le cause e le misure correttive da adottare.

La misurazione e la valutazione annuale della performance organizzativa è effettuata dall'Organismo indipendente di Valutazione, il soggetto di natura tecnica che ha il compito di garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'amministrazione nel suo complesso.

L'Organismo Indipendente di Valutazione oltre a svolgere all'interno di ciascuna amministrazione un ruolo fondamentale nel processo di misurazione e valutazione delle strutture e dei responsabili e nell'adempimento degli obblighi di integrità e trasparenza posti alle amministrazioni, concorre a elaborare il Sistema di misurazione e valutazione delle amministrazioni e a presentare una proposta di valutazione dei responsabili, valida la Relazione sulla performance, garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità, la cui corretta applicazione è rimessa alla sua vigilanza e responsabilità. Assume, pertanto, un ruolo di organismo certificatore dei processi e si configura quale organismo autonomo, autorevole ed imparziale nei giudizi che è chiamato ad esprimere nell'esercizio delle funzioni di competenza.

L'Organismo supporta su richiesta l'organo politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici. Contribuisce altresì, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione, all'allineamento dei comportamenti del personale alla missione dell'organizzazione.

1.2 Principi generali

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione tiene in considerazione le caratteristiche specifiche dell'amministrazione, in termini di complessità organizzativa, articolazioni territoriali, tipologia di servizi resi al cittadino.

Al pari del Piano della Performance, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del decreto, la Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo (Giunta Comunale).

Ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c), e 6. del decreto, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il D.L. 174/2012 ha, com'è noto, richiesto ai Comuni di ridisegnare e riorganizzare il sistema dei controlli interni. L'Ente ha approvato l'apposito regolamento prevedendo, tra l'altro, che le diverse tipologie di controllo "costituiscono un sistema integrato, complessivamente rivolto ad assicurare la legalità e l'efficacia dell'azione amministrativa".

Una specifica evidenziazione è necessaria anche per la legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e per

il Decreto Legislativo 33/2013, emanato in attuazione della delega contenuta nella legge 190 concernente “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.

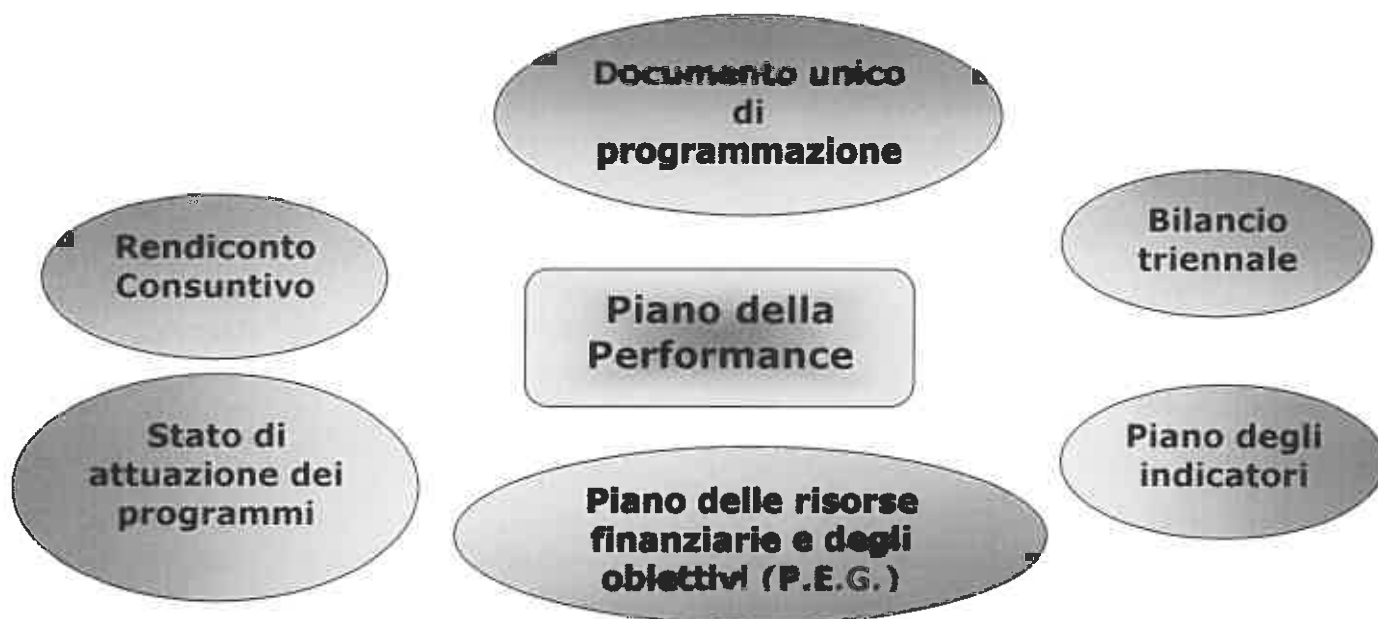
Tali impostazioni consentono di arricchire ulteriormente i contenuti e gli approcci delle relazioni sulla performance, impegno che già si è perseguito nel corso di questi anni.

2. PRESENTAZIONE

Il Piano della Performance 2021 del Comune di Ceriano Laghetto è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.37 del 22/04/2021.

La presente relazione, pertanto, costituisce il documento consuntivo che evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai risultati attesi, definiti nel Piano della Performance. L’obiettivo principale è quello di condensare in un documento unitario gli esiti dell’applicazione dei diversi strumenti di misurazione della performance e di valutazione della gestione di cui l’Ente si è dotato.

Gli strumenti messi a sistema:



Il documento riassume i diversi sistemi di controllo ed è ispirato ai principi di trasparenza, intelligibilità, veridicità e verificabilità dei risultati e si propone di illustrare, partendo dall’analisi di alcuni dati relativi al contesto, esterno ed interno in cui l’Ente opera con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati e indicazione delle cause e delle misure correttive da adottare.

Nella presente relazione ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della performance complessiva dell’ente nell’anno 2021, come programmata nell’ambito del piano della performance adottato dall’Ente come sopra richiamato, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni.

Tutto ciò al fine di migliorare la capacità dell’Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

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

3.1 Il contesto esterno di riferimento

In questa sezione si descrivono le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si è svolta l'azione amministrativa nel corso dell'anno 2021 e come esso ha influenzato le attività svolte. Tale analisi è funzionale alla contestualizzazione dei risultati ottenuti, nonché propedeutica alla successiva descrizione delle criticità e delle opportunità.

Ceriano Laghetto confina con i comuni di Solaro, Cogliate, Bovisio Masciago, Cesano Maderno e Saronno e ha tre frazioni: Dal Pozzo, Brollo e San Damiano, quest'ultima ormai inglobata nel tessuto cittadino.

Il comune è caratterizzato dal laghetto, facente parte di una proprietà privata non visitabile e da una porzione di bosco inglobato nel Parco delle Groane, un parco naturale accessibile grazie a numerose piste ciclabili.

Pur facendo parte di un'area densamente popolata a nord di Milano, solo una piccola parte del territorio comunale è urbanizzata, mentre circa metà è occupata dal bosco o dalla campagna (ancora notevoli sono le coltivazioni di cereali, granoturco, soia, fieno).

La popolazione residente al 31/12/2021 è pari a 6.695. La sua superficie territoriale è pari a 7,08 km quadrati.

Urbanisticamente, il paese è caratterizzato da una grande quantità di villette, a fronte di poche palazzine di maggior volume. Il centro storico si estende intorno alla piazza e al parco cittadino, detto "giardinone".

A Ceriano Laghetto la presenza industriale rispecchia quella dell'Alto milanese; di particolare interesse sono l'area ex Rhodia e la Gianetti che hanno sede nel paese.

Il centro abitato è servito dalla stazione di Ceriano Laghetto-Solaro, in cui fermano i treni della linea S9 del servizio ferroviario suburbano di Milano.

3.2 Il contesto interno di riferimento

Analogamente a quanto effettuato nel paragrafo 3. *Il contesto interno* del Piano della Performance, si propone un quadro sintetico dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'amministrazione.

L'obiettivo, come per il contesto esterno, è quello di fornire informazioni rilevanti per l'interpretazione dei risultati raggiunti attraverso l'elencazione di dati, in primo luogo, relativi al personale suddiviso per le diverse tipologie, alle risorse finanziarie assegnate, alle articolazioni territoriali esistenti, ai servizi resi e al numero di utenti serviti.

L'assetto organizzativo è determinato in linea alle funzioni di cui il Comune è titolare ed ai programmi e progetti dell'Amministrazione, secondo il principio della distinzione delle funzioni di indirizzo e controllo politico (proprie degli organi politici) e quelle gestionali di competenza della struttura amministrativa.

Per meglio comprendere la logica di costruzione del Piano della Performance e il collegamento effettivo tra gli obiettivi dell'Amministrazione è necessario ricordare l'assetto organizzativo dell'Ente e le competenze dei Servizi, al fine di comprendere come risultano distribuite le responsabilità gestionali ed i collegamenti con le deleghe conferite dal Sindaco ai vari assessorati.

I Servizi costituiscono la tipologia organizzativa permanente di massima direzione alla cui gestione sono preposti i Responsabili di Posizione Organizzativa scelti tra i dipendenti di categoria giuridica D. L'Ufficio è la struttura organizzativa elementare che realizza attività tecnico operative nell'ambito di funzioni omogenee.

I Servizi sono stati individuati sulla base delle linee d'intervento su cui insiste l'azione politico amministrativa dell'ente, essi dispongono di un elevato grado di autonomia progettuale e operativa nell'ambito degli indirizzi strategici, delle politiche di gestione, degli obiettivi e delle risorse assegnate dagli organi di direzione politica.

Il vigente organigramma del Comune di Ceriano Laghetto è quello approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.85 del 17/09/2020. Esso si compone principalmente di n.4 Servizi, (Affari Generali, Finanziario, Territorio, Polizia Locale) suddivisi a loro volta in Uffici.

3.3 Analisi delle risorse umane

Posizioni Organizzative/Responsabili di Servizio: n° 4

personale a tempo indeterminato

<i>categoria</i>	maschi	femmine	Totale al 31 dicembre 2021
D	0	2	2
D posizioni organizzative	1	1	2
C	3	3	6
B	1	4	5
A	1		1
	6	10	16

La categoria professionale più numerosa è la categoria C (6 su un totale di 16 dipendenti), prevalentemente costituita da assistenti in attività amministrative e contabili.

personale suddiviso per età anagrafica

<i>età</i>	maschi	femmine	totale
Fino ai 30 anni	=	2	2
Dai 31 ai 40 anni		1	1
Dai 41 ai 50 anni	3	3	6
Superiore ai 50 anni	3	4	7
	6	10	16

Personale a part – time

<i>% oraria</i>	femmine	maschi	Servizio di appartenenza
83,33%	1	=	Demografici
69,44%	1	=	Servizio Finanziario
50,00%	1	=	Servizio al Territorio
TOTALI	3	=	

L'intero apparato ha garantito un buon grado di raggiungimento degli obiettivi e di produttività, indicativi di un notevole miglioramento dell'efficienza e della capacità di razionalizzazione delle attività.

L'incentivo al merito e all'incremento di produttività viene erogato secondo le logiche meritocratiche imposte dal legislatore, ovviamente diversificato in base alla valutazione della performance individuale e di struttura, così come previsto dal vigente sistema di valutazione.

4. I DATI CONTABILI

Il riepilogo delle spese relative al triennio 2021/2023 (suddiviso per missioni e programmi) è dettagliatamente indicato nella deliberazione C.C. n.14 del 31/03/2021.

5. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI

L'analisi dell'intera performance e i risultati ottenuti sono messi in luce all'interno delle relazioni prodotte da ogni singolo Responsabile di Posizione Organizzativa, i quali sulla base degli obiettivi strategici ed individuali ad ognuno assegnati in sede di approvazione del Piano della Performance, hanno descritto le modalità operative e di intervento adottate per il raggiungimento degli stessi.

Dette relazioni, sottoforma di n.4 schede riepilogative (**allegato A**), vengono allegare alla presente formandone parte integrante e sostanziale del presente resoconto.

Sulla base di quanto illustrato nelle singole relazioni presentate da ogni Responsabile di Posizione Organizzativa e a seguito del confronto interlocutorio con l'Amministrazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha effettuato la valutazione dei risultati di *performance* conseguiti dall'Amministrazione nel corso del 2021, di cui al verbale n.1 del 26/03/2022 e n.2 del 08/04/2022 (**entrambi allegato B**) che si allega alla presente formandone parte integrante e sostanziale della presente atto.

6. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il ciclo della performance è un processo che collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati, la valutazione del personale e il sistema premiante nell'ottica di perseguire il miglioramento delle prestazioni.

Tale processo prevede il coinvolgimento degli organi politici, del vertice direzionale, dei cittadini/utenti.

Il sistema è pertanto strumento essenziale per perseguire l'efficace sviluppo dei servizi pubblici e, se adeguatamente sviluppato e implementato, può svolgere un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici e nel miglioramento della performance organizzativa.

Consente inoltre di descrivere in una panoramica generale l'attività dell'intera struttura e le priorità dell'azione assegnata alla stessa e perciò di renderla più trasparente.

Quale criticità, è utile segnalare che i continui mutamenti normativi tendenti ad innovare la Pubblica Amministrazione in materia di organizzazione, di sistemi contabili, di digitalizzazione, di privacy, di controlli: Piano Anticorruzione, piano trasparenza, di welfare e sussidiarietà, nonché l'approvazione del CCNL 2016/2018 del 21 maggio 2018, comportano un gravoso e significativo lavoro che coinvolge l'intera organizzazione e la gestione operativa e richiedono un significativo

- cambio culturale, di carichi di lavoro e un ripensamento e verifica delle procedimenti amministrativi.

7. CONCLUSIONI

Il sottoscritto dott. Enzo Marino, Segretario Comunale di questo Ente, per quanto concerne il Comune di Ceriano Laghetto:

- Visto l'art.27 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Ceriano Laghetto, approvato con deliberazione G.C. n.153 del 30/12/2010;
- Visto il Regolamento di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione G.C. n.51 del 02/05/2019;
- Visto il Piano degli obiettivi di Performance e organizzativi, assegnati ai Responsabili delle posizioni organizzative e a tutto il personale dipendente per l'anno 2021, approvato con deliberazione G. C. n.37 del 22/04/2021;
- Visto il Contratto Integrativo Decentrato del personale dipendente per l'anno 2021, sottoscritto in data 23/12/2021

Ritenuto di dover procedere, per l'anno 2021:

- a) alla presa d'atto delle relazioni rese dai Responsabili di posizioni organizzative in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2021 con deliberazione G.C. n.37/2021;
- b) alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati ai vari Servizi;
- c) alla valutazione dei dipendenti e dei Responsabili di posizione organizzative ed alla assegnazione della retribuzione di risultato.

PRENDE ATTO

delle n.4 schede di relazione prodotte dai Responsabili di posizioni organizzative in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2021 e approvati con deliberazione G.C. n.37/2021, allegate al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale,

VERIFICA

il sostanziale raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2021

Ceriano Laghetto, li 11/04/2022

Allegati:

- A – n.4 schede riepilogative raggiungimento obiettivi delle P.O.
- B – verbale n.1 del 26/03// e n.2 del 08/04/2022 del Nucleo di Valutazione

IL SEGRETARIO COMUNALE
(dott. Enzo Marino)

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

Valutato Nome <u>Loredana</u> Cognome <u>Balzaretti</u> servizio <u>al Territorio</u> Struttura organizzativa _____ Ufficio _____ Posizione organizzativa <u>Responsabile</u>	Valutatore Nome <u>Eugenio</u> Cognome <u>Ambotta</u> servizio <u>Nucleo di Valutazione</u> Struttura organizzativa _____ Posizione organizzativa _____	Periodo di valutazione <u>2021</u>	Note particolari:
--	---	------------------------------------	-------------------

OBIETTIVI ASSEGNATI		INDICATORI			LIVELLI		RISULTATO			
Descrizione	Peso-%	N°	Descrizione	Peso-%	Seglia	Superiore	Valore Intermedio	Valore finale	Valore obiettivo	Punteggio
Riqualificazione centro storico (via Mazzini/Laghetto)	20%	1	Redazione progetto	40%	6	5		5		0,080
		2	Affidamento lavori	20%	8	7		7		0,040
		3	Conclusione lavori	40%	9	8		9		0,040
				100%						0,16
Ristrutturazione e ampliamento scuole	20%	1	Approvazione progetto recupero alloggio custode	30%	7	6		6		0,060
		2	Realizzazione lavori per formazione nuove aule ex alloggio custode	40%	9	8		9		0,040
		3	Studio di fattibilità per ampliamento *	30%	7	6		12		0,000
				100%						0,10
Opere di riqualificazione pista ciclabile e rotatoria via Mazzini	20%	1	Analisi fabbisogno studio fattibilità	30%	8	7		7		0,060
		2	Approvazione progetto	30%	10	9		9		0,060
		3	Realizzazione opere **	40%	12	11				0,000
				100%						0,12
Casa dell'acqua Giardinone	20%	1	Preso d'atto progetto di Brianzacque	30%	4	3		3		0,060
		2	Acquisizione parere commissione passaggio	30%	5	4		4		0,060
		3	Realizzazione lavori	40%	8	7		7		0,060
				100%						0,20
Riqualificazione centro sportivo Dal Pozzo	20%	1	Sopralluogo per verifica stato dei luoghi	30%	8	7		7		0,060
		2	Ricognizione dei fabbisogni	30%	10	9		9		0,060
		3	Predisposizione bando di concessione	40%	12	11		11		0,060
				100%						0,20
	100%									0,76
									Totale	0,76

Personale del Servizio coinvolto e relativa percentuale di partecipazione:

- OBIETTIVO N.1, N.2, N.3, N.4 e N. 5 :

- assegnato al dipendente Arch. Loredana Balzaretti al 25%;
- assegnato al dipendente Arch. Sea Hi Cafarelli al 25%;
- assegnato al dipendente Geom. Gabriele Busato al 25%;
- assegnato al dipendente Sig.ra Rosaria Cannarile al 25%;



Il responsabile del Servizio al Territorio
Arch. Loredana Balzaretti

L. Balzaretti

* OBIETTIVO N.2 - STEP N.3 = rinviato a dicembre in quanto il bando per l'acquisizione dei finanziamenti è stato pubblicato il 30/12/2021 e non a luglio come previsto

** OBIETTIVO N.3 - STEP N.3= si precisa che l'obiettivo n.3 ha riguardato solo la pista ciclabile di via Mazzini, in quanto la rotatoria è di competenza della Provincia di Monza e Brianza e l'attuazione dell'intervento è alla primavera del 2022 in quanto in accordo con l'Amministrazione comunale il progetto verrà variato.

Sistema di valutazione delle prestazioni

Scheda degli obiettivi di risultato

Valutato Nome <u>Cristiano</u> Cognome <u>Banfi</u> servizio <u>Finanziario</u> Struttura organizzativa _____ Ufficio _____ Posizione organizzativa <u>Responsible</u>	Valutatore Nome <u>Eugenio</u> Cognome <u>Ambotta</u> servizio <u>Nucleo di Valutazione</u> Struttura organizzativa _____ Posizione organizzativa _____	Periodo di valutazione <u>2021</u>	Note particolari:
---	---	------------------------------------	-------------------

Descrizione	Peso %	N°	INDICATORI Descrizione	LIVELLI OBIETTIVO			RISULTATO		Punteggio	Punteggio
				Peso %	Soglia	Superiore	Valore R/Valore medio	Valore finale		
ATTIVAZIONE CONNESSIONE INTERNET IN FIBRA OTTICA PRESSO EDIFICIO COMUNALE	25%	mese	Analisi della struttura informatica dell'Ente, al fine di collaborare con la società specializzata nella idonea stesura del cavo Internet principale fino ai server presenti in sala CED.	30%	8	7		5		0,075
		mese	Collaborazione con la società specializzata nei vari test di collaudo e attivazione finale del segnale.	30%	9	8		6		0,075
		mese	Indagine di mercato per ricerca partner in qualità di fornitore di abbonamento connessione internet in fibra ottica 1.000mb. (determinazione n.38/SF del 25/06/2021)	40%	10	9		6		0,100
				100%						0,25
IMPLEMENTAZIONE CONNESSIONE INTERNET IN FIBRA OTTICA PRESSO EDIFICI SCOLASTICI	25%	mese	Collaborazione, con la società incaricata, nell'analisi della conformazione fisica dell'edificio scolastico delle due scuole primarie e studio dello stato dell'attuale rete Internet presente.	40%	10	9		5		0,100
		mese	Collaborazione con la società incaricata nei vari test di collaudo e attivazione finale del segnale internet, al fine di implementare adeguatamente le prestazioni dell'attuale connessione Internet presente negli edifici scolastici.	40%	11	10		6		0,100
		mese	Indagine di mercato per ricerca partner in qualità di fornitore di abbonamento connessione internet in fibra ottica 1.000mb.	20%	12	11		6		0,050
				100%						0,25
ESPLETAMENTO PROCEDURE CONCORSUALE N.1 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO CAT.B3	25%	mese	Predisposizione atti per la formalizzazione del concorso pubblico (delibera di Giunta Comunale di approvazione bozza del bando di concorso, pubblicazione bando di concorso, ecc.) (determinazione n.29/SF del 07/05/21)	45%	8	7		5		0,113
		mese	Gestione delle domande presentate dai candidati e predisposizione delle relative prove d'esame attraverso apposita commissione concorso. (determinazione n.41/SF del 08/09/21)	45%	10	9		9		0,113
		mese	Proclamazione vincitore concorso pubblico e definizione atti per l'assunzione in servizio. (determinazione n.54/SF del 03/11/21 e 60/SF del 11/11/21)	10%	12	11		11		0,025
				100%						0,25
IMPLEMENTAZIONE SERVIZI SU PIATTAFORMA DIGITALE "PAGOPA" PRIMA DEL 31/12/2021	25%	mese	Analisi della normativa vigente in materia (D.L. n° 76 del 16/07/2020 "Semplificazione e Innovazione digitale", convertito in Legge n.120 dell'11/09/2020)	20%	10	9		9		0,050
		mese	Collaborazione con i partner tecnologici nell'attivazione di ulteriori servizi a domanda individuale da attivare sulla piattaforma digitale, oltre a quelli già presenti.	50%	11	10		10		0,125
		mese	Collaudo finale dell'attivazione dei servizi erogati dall'Ente, prima della scadenza prevista dalla normativa vigente in materia (31/12/2021).	30%	12	11		11		0,075
				100%						0,25
								Totale		1,00

Personale del Servizio coinvolto e relativa percentuale di partecipazione:
 - OBIETTIVO N.1 assegnato al dipendente MORETTI ALDO Al 100%
 - OBIETTIVO N.2 assegnato alla dipendente MORETTI ALDO Al 100%
 - OBIETTIVO N.3 assegnato al dipendente BANFI CRISTIANO Al 100%
 - OBIETTIVO N.4 assegnato alla dipendente SIRONI SILVIA Al 100%



Il responsabile del Servizio
 Dott. Cristiano Banfi

Valutato Nome Cristiano Cognome Banfi servizio Affari Generali Struttura organizzativa Ufficio Posizione organizzativa Responsabile	Valutatore Nome Eugenio Cognome Ambotta servizio Nucleo di Valutazione Struttura organizzativa Posizione organizzativa	Periodo di valutazione 2021	Note particolari: *OBIETTIVO 3 - STEP 3= NON RAGGIUNTO PERCHE' LE RISORSE ECONOMICHE SI SONO RESE DISPONIBILI SOLO AD OTTOBRE 2021
---	--	--------------------------------	---

OBIETTIVI ASSEGNATI		INDICATORI			LIVELLI OBIETTIVO		RISULTATO			
Descrizione	Peso %	N°	Descrizione	Peso %	Soglia	Superiore	Valore Intermedio	Valore finale	Valore medio	Percentuale
AGGIORNAMENTO SERVIZI SCOLASTICI (SERVIZIO NAVETTA)	40%	mese	Analisi contesto scolastico	30%	7	8		8		0,120
		mese	Predisposizione avviso per accreditamento servizi.	30%	8	7		7		0,120
		mese	Affidamento servizio navetta.	40%	9	8		8		0,180
				100%						0,40
CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE E DELLE ABITAZIONI	40%	mese	Verifica indirizzi	40%	8	7		7		0,180
		mese	Individuazione rilevatori.	40%	9	8		7		0,180
		mese	Interviste.	20%	12	11		11		0,080
				100%						0,40
RIDUZIONE TARIFFE SERVIZI SCOLASTICI	20%	mese	Individuazione risorse	40%	7	6		6		0,080
		mese	Istruttoria domande	40%	8	7		7		0,080
		mese	Assegnazione risorse *	20%	9	8		10		0,080
				100%						0,16
									Totale	0,96

Personale del Servizio coinvolto e relativa percentuale di partecipazione:
 - OBIETTIVO N.1 assegnato al dipendente MARINONI SIMONA Al 100%
 - OBIETTIVO N.2 assegnato alla dipendente SIMONA BORRONI, BRAGA CHIARA al 100%
 - OBIETTIVO N.3 assegnato alla dipendente ANTONELLA VISMARA, MARINONI SIMONA, BORRONI SIMONA Al 100%

Responsabile del Servizio Affari Generali
 dott. Cristiano Banfi



[Handwritten signature]

Valutato Nome <u>Giuseppe</u> Cognome <u>Sessa</u> servizio <u>Polizia Locale</u> Struttura organizzativa _____ Ufficio _____ Posizione organizzativa <u>Responsabile</u>	Valutatore Nome <u>Eugenio</u> Cognome <u>Amboita</u> servizio <u>Nucleo di Valutazione</u> Struttura organizzativa _____ Posizione organizzativa _____	Periodo di valutazione <u>2021</u> Note particolari: * MANCANZA DI PERSONALE
---	--	---

OBIETTIVI ASSEGNATI		INDICATORI				LIVELLI OBIETTIVO		RISULTATO		
Descrizione	Peso %	N°	Descrizione	Peso %	Soglia	Superiore	Valore intermedio	Valore finale	valori obiettivi	Partecipazione
Attività di prevenzione e controllo post liberazione "Becco della droga"	40%	1 mese	mappatura aree dismesse dello spaccio	30%	12	12		12		0,120
		1 mese	controlli a seguito di segnalazioni	30%	12	12		12		0,120
		1 mese	controlli mirati e calendarizzati	40%	12	12		12		0,180
				100%						0,42
Repressione fenomeno delazioni canine	10%	1 mese	Mappatura aree segnalate dai cittadini dove maggiormente è diffuso il fenomeno delle delazioni	30%	12	12		12		0,080
		1 mese	controlli a seguito di segnalazioni e/o accertati	30%	12	12		12		0,080
		1 mese	controlli mirati e calendarizzati anche in abiti civili *	40%	12	12				0,080
				100%						0,24
Lotta al volontaggio selvaggio	20%	1 mese	identificazione ditte/società autorizzate	30%	12	12		12		0,080
		1 mese	verifica posizionamento volontaggio come previsto dal regolamento comunale	30%	12	12		12		0,080
		1 mese	controlli mirati e sanzionare trasgressori *	40%	12	12				0,080
				100%						0,24
Contrasto al transito dei mezzi pesanti in centro paese	30%	1 mese	mappatura dei luoghi più frequenti al transito vietato mediante utilizzo di videosorveglianza	30%	12	12		12		0,080
		1 mese	controlli a campione per sanzionare eventuali trasgressori	30%	12	12		12		0,080
		1 mese	controlli mirati e calendarizzati per effettuare posti di controllo sul territorio	40%	12	12		12		0,120
				100%						0,28
	100%								Totale	0,88

Personale del Servizio coinvolto e relativa percentuale di partecipazione:
 - tutti gli obiettivi sono stati indistintamente assegnati ai dipendenti CUFFARI GINO GIOVANNI E
 CERRI IACOPO, Al 100%

Responsabile del Servizio Polizia Locale
 Commissario Gino Giuseppe Sessa

G. Sessa





COMUNE DI CERIANO LAGHETTO

Provincia di Monza e della Brianza

NUCLEO DI VALUAZIONE

Decreto sindacale di nomina n.18 del 16/09/2019

VERBALE N. 1 del 26 marzo 2022

Addì 26 del mese di marzo duemilaventidue il Nucleo di Valutazione propone:

la valutazione dei risultati e delle attività 2021 dei titolari di P.O. del Comune di Ceriano Laghetto

Il Nucleo di Valutazione ha preso preliminarmente atto:

- a) del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, che disciplina quali sono gli elementi fondamentali per la realizzazione del Ciclo di gestione della performance, ovvero:
 - il Piano della performance;
 - il Sistema di valutazione della performance;
 - la Relazione della performance.
- b) che il Ciclo della performance si svolge nel corso dell'anno in conformità ai documenti già presenti nell'ordinamento dell'Amministrazione e precisamente:
 - Documento unico di programmazione (DUP), che discende dalle linee programmatiche di mandato per le quali il Consiglio Comunale, partecipa alla definizione, adeguamento e verifica periodica dell'attuazione delle stesse da parte del Sindaco e dei singoli Assessori;
 - Piano esecutivo di gestione, che sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal Consiglio Comunale indica le risorse finanziarie, umane e strumentali per lo svolgimento dell'attività dell'Ente e per il raggiungimento degli obiettivi;
 - Piano degli obiettivi che, facente parte del PEG, definisce il piano operativo di realizzazione degli obiettivi di gestione;
- c) del sistema di valutazione della performance, approvato con deliberazione di G.C. n. 51 del 02/05/2019 avente ad oggetto "*Regolamento del funzionamento del processo e degli strumenti di misurazione e valutazione della performance del comune di Ceriano Laghetto*";
- d) della deliberazione del C.C. n.14 del 31/3/2021 di approvazione del DUP 2021/2023;
- e) della deliberazione di G.C. n. 37 del 22/04/2021 di "Approvazione del Piano delle Performance anno 2021;



COMUNE DI CERIANO LAGHETTO

Provincia di Monza e della Brianza

In riferimento alla valutazione dei Responsabili dei Servizi incaricati di Posizioni Organizzative per l'anno 2021, il NdV ha acquisizione le relazioni e documentazione, necessaria all'opportuna valutazione a consuntivo;

La valutazione ha riguardato i quattro Responsabili di Servizio, titolari di P.O.:

- **Servizio Finanziario** – dott. Cristiano BANFI – decreto sindacale n. 25 del 31/12/2020;
- **Servizio Affari Generali** – dott. Cristiano BANFI - decreto sindacale n. 24 del 31/12/2020;
- **Servizio al Territorio** – arch. Loredana BALZARETTI - decreto sindacale n. 22 del 31/12/2020;
- **Servizio Polizia Locale** – commissario capo Giuseppe SESSA – decreto sindacale n. 23 del 31/12/2020;

La documentazione presa in esame ai fini dell'individuazione degli obiettivi per i quattro responsabili di Servizio titolari della P.O. oggetto di valutazione è la seguente:

- delibera di G.C. n. 37 del 22/04/2021 di "Approvazione del Piano delle Performance anno 2021;
- la scheda di rendicontazione degli obiettivi di risultato dei Responsabili di Servizio titolari di Posizioni Organizzative;

La metodologia di valutazione dei Responsabili di Posizioni Organizzative è quella approvata dall'ente con della G.C. n. 51 del 02/05/2019 avente ad oggetto "*Regolamento del funzionamento del processo e degli strumenti di misurazione e valutazione della performance del comune di Ceriano Laghetto*";

Tenuto conto che il NdV ha effettuato un percorso di attività metodologica che è consistito in quattro fasi:

- Fase a) Presa atto degli strumenti;
- Fase b) Acquisizione documentale – studio – analisi;
- Fase c) Valutazioni.

Fase a) Presa atto degli strumenti e metodi di valutazione esistenti

La prima fase è consistita essenzialmente nel prendere atto degli strumenti organizzativi già adottati e della metodologia di valutazione proposta.

Fase b) Acquisizione documentale – studio - analisi

La seconda fase ha riguardato l'acquisizione documentale attestante l'attività amministrativa del Comune svolta nel 2021. Il NdV si è concentrato in particolare sulla delibera della G.C. n.37 del 22/04/2021 di "Approvazione del Piano delle Performance anno 2021;



COMUNE DI CERIANO LAGHETTO

Provincia di Monza e della Brianza

Il Nucleo ha proceduto all'analisi dei risultati in rapporto agli obiettivi assegnati nel Piano delle Performance anno 2021 e alla verifica della documentazione propedeutica all'avvio del processo di valutazione consistente in una serie di controlli relative alle seguenti tematiche:

- Personale;
- Finanziaria;
- Lotta alla corruzione;
- Controlli interni.

Fase c) Valutazioni

La terza e conclusiva fase è stata quella della valutazione vera e propria. Il NdV ha proceduto ad esprimere le valutazioni delle P.O. alla luce degli elementi economico-finanziari verificati da un'analisi documentale e delle audizioni. Grazie al lavoro effettuato, il NdV ha concluso i lavori in ordine all'annualità 2021, ritenendo che l'attività amministrativa e gestionale dei responsabili di servizio sia stata mediamente sufficiente, con interventi sempre efficaci e corrispondenti all'interesse pubblico generale, utilizzando al meglio le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

A. Servizio Finanziario e Servizio Affari Generali – dott. Cristiano BANFI;

In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese degli organi di indirizzo. Il NdV dopo ampia verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia dell'incarico, dei fattori dimensionali (numero atti, numero dipendenti, budget assegnato, etc.) e della situazione e contingenza ambientale esprime una valutazione di ottimo livello.

B. Servizio al Territorio – arch. Loredana BALZARETTI;

In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese degli organi di indirizzo. Il NdV dopo ampia verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia dell'incarico, dei fattori dimensionali (numero atti, numero dipendenti, budget assegnato, etc.) e della situazione e contingenza ambientale esprime una valutazione di ottimo livello.

C. Servizio Polizia Locale – commissario capo Giuseppe SESSA;

In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese degli organi di indirizzo. Il NdV dopo ampia verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia dell'incarico, dei fattori dimensionali (numero atti, numero dipendenti, budget assegnato, etc.) e della situazione e contingenza ambientale esprime una valutazione di ottimo livello.



COMUNE DI CERIANO LAGHETTO

Provincia di Monza e della Brianza

La Valutazione dei Responsabili dei Servizio incaricati di Posizione Organizzativa si è conclusa con l'attribuzione dei punteggi, come da schede di valutazione allegate che, costituiscono la proposta di valutazione del NdV per l'annualità 2021 che vengono trasmesse con la presente relazione, facendone parte integrante.

Le criticità sollevate anche nei colloqui con i responsabili di settore ed emerse nel corso dell'esercizio 2021 fanno riferimento per lo più agli innumerevoli adempimenti amministrativi in un contesto di continuo cambiamento normativo, cui sono soggetti, con una costante riduzione dell'organico.

Di estrema rilevanza appare la continua formazione dei dipendenti che va promossa e incentivata anche al fine di un costante aggiornamento professionale.

Il NdV raccomanda inoltre quanto segue:

1. Di provvedere tempestivamente all'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente".
2. Di procedere all'approvazione della relazione finale sulle performance 2021 e di sottoporla alla validazione dello stesso, prima della liquidazione delle indennità di risultato.

Il presente verbale viene annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento e trasmesso al Segretario Comunale per l'esecuzione degli adempimenti riportati nei confronti delle P.O. ed al Sindaco.

Il NdV

dott. Gilberto AMBOTTA



COMUNE DI CERIANO LAGHETTO

Provincia di Monza e della Brianza

NUCLEO DI VALUAZIONE

Decreto sindacale di nomina n.18 del 16/09/2019

VERBALE N. 2 del 08 APRILE 2022

Addì 08 del mese di Aprile duemilaventidue il Nucleo di Valutazione propone:

la rettifica della valutazione dei risultati e delle attività 2021 dei titolari di P.O. del Comune di Ceriano Laghetto arch. Loredana Balzaretto e comm. capo Giuseppe Sessa

Il Nucleo di Valutazione:

Vista la comunicazione del 5/4/22 a firma del Segretario Comunale dott. Enzo Marino che evidenziava:

1) nella scheda degli obiettivi di risultato anno 2021 relativi al Servizio al Territorio:

- all'indicatore n.3 "studio di fattibilità per ampliamento" dell'obiettivo n.2 "Ristrutturazione e ampliamento scuole", la responsabile di P.O. arch. Loredana Balzaretto ha dichiarato che lo step non è stato raggiunto nei tempi previsti in quanto lo stesso "... è stato rinviato a dicembre in quanto il bando per l'acquisizione dei finanziamenti è stato pubblicato il 30/12/2021 e non a luglio come previsto";

- all'indicatore n.3 "Realizzazione opere", dell'obiettivo n.3 "Opere di riqualificazione pista ciclabile e rotatoria via Mazzini" la responsabile di P.O. arch. Loredana Balzaretto ha dichiarato che lo step non è stato raggiunto perché "l'obiettivo ha riguardato solo la pista ciclabile di via Mazzini, in quanto la rotatoria è di competenza della Provincia di Monza e Brianza e l'attuazione dell'intervento è alla primavera 2022 in quanto in accordo con l'Amministrazione comunale il progetto verrà variato";

2) nella scheda degli obiettivi di risultato anno 2021 relativi al Servizio Polizia Locale:

- all'indicatore n.3 "controlli mirati e calendarizzati anche in abiti civili" dell'obiettivo n.2 "Repressione fenomeno deiezioni canine", il responsabile di P.O. Comm. Capo Giuseppe Sessa ha dichiarato che lo step non è stato raggiunto per "mancanza di personale";

- all'indicatore n.3 "controlli mirati a sanzionare trasgressori" dell'obiettivo n.3 "Lotta al volantinaggio selvaggio", il responsabile di P.O. Comm. Capo Giuseppe Sessa ha dichiarato che lo step non è stato raggiunto per "mancanza di personale";

Richiamato il proprio verbale n.1 del 26/3/2022;

tutto ciò premesso il NdV,



COMUNE DI CERIANO LAGHETTO

Provincia di Monza e della Brianza

procede con la rivalutazione dei titolari di P.O. arch. Loredana Balzaretti e comm. capo Giuseppe Sessa, per le motivazioni richiamate nella nota del Segretario Comunale, con l'attribuzione dei punteggi come da schede di valutazione allegate, che costituiscono la riproposta di valutazione del NdV per l'annualità 2021.

Il NdV invita per il futuro i Responsabili di P.O. a voler predisporre e concordare con l'A.C. la modifica degli obiettivi assegnati con atto giuntale entro l'esercizio.

Il presente verbale viene annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento e trasmesso al Segretario Comunale per l'esecuzione degli adempimenti riportati nei confronti delle P.O. ed al Sindaco.

Il NdV

dott. Gilberto AMBOTTA