

Prot. n. 22479/2013

Cervia, 20/05/2013

All'Organismo Indipendente di Valutazione

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2012

Contesto di riferimento

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto Brunetta costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini ed agli stakeholders interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il Comune di Cervia ha adottato il proprio Piano della Performance e la presente relazione fa riferimento al ciclo della performance come approvato nella delibera G.C. n. 39 del 03/04/2012.

Il Piano della Performance 2012 – 2014, così come il precedente, riporta tutte le azioni del ciclo della performance che devono essere alla base di un corretto piano; il documento è di carattere ricognitorio e prevede tutte le fasi di programmazione-gestione-rendicontazione attuate dall'ente per lo svolgimento della propria attività istituzionale, al fine di addivenire alla valutazione della performance di Ente e individuale.

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 prevede infatti che le Amministrazioni Pubbliche, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, sviluppino il Ciclo di gestione della performance.

Per il Comune di Cervia il Ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- 1) definizione preventiva e assegnazione degli obiettivi, corredati di valori attesi e indicatori;
- 2) collegamento tra obiettivi e risorse a disposizione (umane, finanziarie, strumentali);
- 3) monitoraggio del grado di realizzazione degli obiettivi in corso d'anno e adozione di interventi correttivi volti alla piena realizzazione degli obiettivi;
- 4) misurazione dei risultati e delle prestazioni (performance) conseguite;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti secondo logiche di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati agli organi politici (Sindaco, Giunta, Consiglio), tecnico-amministrativi (Direttore Generale, Segretario Comunale, Dirigenti, Posizioni Organizzative, Servizi), di controllo (Collegio Revisori dei Conti, Corte dei Conti) nonché a utenti dei servizi, cittadini e portatori di interesse a qualsiasi titolo.

Alla base del Ciclo di gestione della performance si trovano gli atti di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione delle attività dell'Ente, che costituiscono un sistema complesso suddivisibile nei seguenti ambiti: POLITICO – STRATEGICO, a valenza pluriennale, composto dal Programma di mandato (PDM) e dal documento a valenza interna denominato Piano generale di sviluppo (PGS);

ECONOMICO – FINANZIARIO, a valenza pluriennale ed in parte annuale, composto dalla Relazione previsionale e programmatica (RPP), dal Bilancio di previsione annuale e pluriennale e dagli altri documenti allegati al bilancio (in particolare il Programma triennale delle opere pubbliche, l'elenco annuale e il Piano triennale degli investimenti);

OPERATIVO – GESTIONALE, a valenza annuale, composto dal Piano esecutivo di gestione (PEG) e dal Piano dettagliato degli obiettivi (PDO);

RICOGNITORIO – COMUNICATIVO, a valenza annuale ed in parte pluriennale, composto dal Rendiconto di bilancio, dalla Relazione al consuntivo, dal Consuntivo di PEG/PDO e dalla rendicontazione sociale (Bilancio sociale/sostenibilità annuale/di mandato).

Tali atti costituiscono nel loro insieme il Piano della Performance dell'ente.

L'Amministrazione

Il Comune di Cervia nel corso del 2012 si è attestato sui seguenti dati: 29.160 abitanti; struttura organizzativa composta da 282 dipendenti, ripartiti in 39 Servizi / Unità e raggruppati in 7 settori cui fanno capo i Dirigenti incaricati: AA.GG., Finanziario, LL.PP, Processi e Progetti Speciali, Turismo Cultura Servizi alla Persona Patrimonio, Polizia Municipale, Urbanistica; vi sono poi alcuni servizi in Staff alla Direzione Generale e al Segretario.

Il coordinamento dell'intera struttura è stato affidato al Direttore Generale, Maurizio Rossi.

Risultati raggiunti nel 2012 e misurazione della performance

Di seguito si riporta la griglia di rilevazione della performance 2012 (allegata al verbale OIV 1/2013):



Scenario: 2012 VALUTAZIONE COMPLESSIVA COMUNE DI CERVIA (OBIETTIVI + ATTIVITA')
 Pubblicazione: 2012 VALUTAZIONE COMPLESSIVA COMUNE DI CERVIA (OBIETTIVI + ATTIVITA')

Descrizione	Peso (OB + AO) complessivo ponderato 80/20	Grado % (OB + AO) complessivo ponderato 80/20 normalizzato
2012 COMUNE DI CERVIA	6.267,61	98,72%
----2012-01-SETTORE FINANZE	455,01	96,58%
-----2012 SERVIZIO ECONOMATO PROVVEDITORATO	114,04	95,45%
-----2012 SERVIZIO FINANZIARIO	177,99	95,49%
-----2012 SERVIZIO TRIBUTI	162,99	98,55%
----2012-02-SETTORE AFFARI GENERALI	442,13	98,80%
-----2012 SERVIZI DEMOGRAFICI	178,27	100,00%
-----2012 SERVIZIO APPALTI CONTRATTI	94,10	99,76%
-----2012 SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE PROTOCOLLO	169,77	97,00%
----2012-03-SETTORE LL.PP. SVILUPPO ECON. RESIDENZ.LE	1.585,66	98,87%
-----2012 SERVIZIO AMBIENTE	105,09	100,00%
-----2012 SERVIZIO AMMINISTRATIVO	168,07	100,00%
-----2012 SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA	170,49	100,00%
-----2012 SERVIZIO PROGETTAZIONE, GESTIONE FABBRICATI	223,11	95,77%
-----2012 SERVIZIO SPORTELLI UNICI	210,88	100,00%
-----2012 SERVIZIO SVILUPPO ECONOMICO	179,10	99,96%
-----2012 SERVIZIO VERDE	223,00	100,00%
-----2012 SERVIZIO VIABILITA' INFRASTRUTTURE PROT.CIV	190,03	95,61%
-----2012 UNITA' DEMANIO E PORTO	115,89	100,00%
----2012-05-SETTORE COORD.PROCESSI E PROGETTI SPECIALI	100,77	100,00%
-----PROCESSI E PROGETTI SPECIALI	100,77	100,00%
----2012-06-SETTORE TURISMO CULTURA SERV. ALLA PERSONA	1.510,84	98,57%
-----2012 DIRIGENTE CDR 06	18,34	100,00%
-----2012 SERVIZI ALLA PERSONA	305,38	99,58%
-----2012 SERVIZI SANITARI	128,68	100,00%
-----2012 SERVIZIO ISTITUTI CULTURALI	229,75	97,40%
-----2012 SERVIZIO POLITICHE EDUCATIVE	310,79	100,00%
-----2012 SERVIZIO TURISMO	181,75	97,98%
-----2012 UNITA' COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO	102,51	100,00%
-----2012 UNITA' MEMORIA URBANA	66,37	95,11%
-----2012 UNITA' PATRIMONIO	109,02	95,79%
-----2012 UNITA' UFFICIO EUROPA	58,23	95,13%
----2012-08-STAFF AL SEGRETARIO GENERALE	189,15	98,29%
-----2012 SEGRETARIO GENERALE	21,58	100,00%
-----2012 SERVIZIO LEGALE	100,69	100,00%
-----2012 UNITA' SINISTRI	66,88	95,17%
----2012-09-STAFF AL DIRETTORE GENERALE	927,47	99,93%
-----2012 SERVIZIO CERVIA INFORMA	161,38	100,00%
-----2012 SERVIZIO CONTROLLO DI GESTIONE	97,42	100,00%
-----2012 SERVIZIO INFORMATICA	155,45	100,00%
-----2012 SERVIZIO ORGANI GOVERNO E COMUNIC. ISTITUZ.LE	189,65	100,00%
-----2012 SERVIZIO PARCO DELLA SALINA	78,22	100,00%
-----2012 SERVIZIO PIANIF.NE STRATEGICA - PARTECIPATE	93,39	99,63%
-----2012 SERVIZIO RISORSE UMANE	151,96	99,82%
----2012-10-SETTORE POLIZIA MUNICIPALE	876,61	98,21%
-----2012 SERVIZIO CENTRALE OPERATIVA E VERBALI	231,79	100,00%
-----2012 SERVIZIO CERTIFICAZIONI FORMAZIONE INNOV.NE	156,19	95,20%
-----2012 SERVIZIO POLIZIA COMMER.LE FORESTALE EDILIZIA	225,16	96,34%
-----2012 SERVIZIO VIGILANZA ESTERNA	263,46	100,00%
----2012-11-SETTORE PIANIF.NE TERRIT.LE E URBANISTICA	179,98	100,00%
-----2012 SERVIZIO URBANISTICA	179,98	100,00%



Come certificato dall'Organismo di Valutazione nel verbale n. 1/2013 il grado di realizzazione complessivo del PEG, calcolato moltiplicando il peso assegnato ai diversi obiettivi per la percentuale di realizzo a consuntivo è stata pari al 98,72%.

In relazione alla performance 2012 l'Amministrazione, oltre agli obiettivi straordinari, dettagliati nel Piano Esecutivo di Gestione, e rappresentanti l'attività di sviluppo perseguita dall'Ente per migliorare la propria azione amministrativa nei confronti dei cittadini e dei portatori di interessi a qualsiasi titolo, ha proseguito nel percorso di razionalizzazione della propria attività ordinaria per ottimizzare il rapporto risorse impiegate (personale, risorse finanziarie e strumentali) – output generato (prodotti e servizi per la collettività); ciò ha permesso di rivedere in parte la struttura organizzativa dell'Ente per renderla più efficiente ed efficacemente rispondente ai bisogni della collettività, nonché compatibile con le continue restrizioni imposte dalla normativa statale in termini di personale dipendente.

In tema di pari opportunità e salvaguardia delle discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche ed al fine di creare condizioni organizzative orientate al benessere dei dipendenti e con attenzione alle situazioni di disagio, il Comitato Unico di Garanzia, che si riunisce tutti i primi martedì del mese, ha realizzato nel corso del 2012 diverse attività, proponendole ai dipendenti ed in alcuni casi alla città, tra le quali le salienti sono state:

1. l'indagine sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti: nel mese di novembre è stata realizzata, in collaborazione col Comune di Ravenna, un'indagine sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei colleghi, promuovendo circa una decina di assemblee e distribuendo personalmente i questionari a tutti i dipendenti. Sono stati raccolti 251 questionari compilati su circa 280 dipendenti e l'analisi dei dati verrà illustrata nella primavera 2013;
2. il seminario sulle esperienze di sportelli di ascolto per i dipendenti: organizzato con l'obiettivo di proporre un servizio all'Amministrazione Comunale, ha visto la partecipazione di diverse Istituzioni Pubbliche Nazionali che hanno illustrato le caratteristiche del proprio progetto e di come esso si è evoluto nel tempo. Le riflessioni del Seminario e quelle compiute dal Comitato successivamente hanno permesso di costruire un'ipotesi che è stata presentata e prospettata all'Amministrazione. Il Seminario si è tenuto nel maggio 2012 e nel dicembre 2012 l'Amministrazione ha approvato e finanziato l'avvio della sperimentazione di uno sportello di ascolto per il periodo gennaio – giugno 2013;

Altre attività hanno riguardato l'inaugurazione della Saletta del CUG "Le Onde" (con sponsorizzazione che ha permesso di ottenere una decina di palle ergonomiche per una corretta seduta), l'attività fisica in palestra (un'ora di attività fisica settimanale per i dipendenti in palestra o all'aperto – pineta e spiaggia), l'attività di trekking urbano, il corso di formazione per il benessere psicofisico e la "festa dei genitori che lavorano".

Criticità e opportunità

Il bilancio dell'esercizio 2012 va contestualizzato in uno scenario di finanza locale drammatico per gli enti locali con inevitabili ricadute sulla programmazione e gestione delle attività.

Ridotto grado di autonomia nella definizione delle risorse proprie, situazione di forte riduzione dei trasferimenti erariali, limiti imposti dal "Patto di stabilità interno" hanno comportato notevoli sforzi da parte di tutti gli organi dell'Ente per attuare i programmi 2012.

Gli investimenti sono stati oggetto di forte riduzione per effetto del patto dei stabilità.

Sistema di valutazione della performance, di trasparenza e integrità dell'azione amministrativa

Relativamente alle attività messe in campo dall'Ente nel corso del 2012 al fine di attuare la più ampia informazione all'utenza prevista dal programma della trasparenza, risulta evidente l'adozione da parte del Comune di Cervia degli strumenti che sono alla base del funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità.

Sin dall'entrata in vigore del D.lgs 150/2009 l'Ente si è adoperato per applicare tempestivamente i diversi passaggi per adeguarsi al dettato normativo ed allo stato attuale l'impianto applicativo della riforma è stato completato.

Nel corso del 2010, infatti, è stato approvato il regolamento sull'ordinamento di uffici e servizi in ossequio alle disposizioni del Brunetta, dando di fatto avvio all'iter di adeguamento normativo interno; successivamente è



stato istituito presso l'Ente l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance di cui all'art. 14 del D.lgs. 150/2009 (decreto prot. n. 65289 del 28/12/2010), in sostituzione del precedente Nucleo di Valutazione.

Con delibere di Giunta Comunale sono stati approvati a fine 2010 i Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P.) dei Dipendenti, Posizioni Organizzative e Dirigenti; gli stessi, a seguito di modifiche intervenute nel corso del 2011, sono stati riapprovati (dipendenti con delibera n. 190 del 29/11/11, posizioni organizzative e professional con delibera n. 215 del 29/12/11 e dirigenti con delibera n. 214 del 29/12/11) con decorrenza 01/01/2011 relativamente al risultato delle prestazioni e costituiscono attualmente la metodologia e gli strumenti per premiare il merito in linea con quanto dettato dal decreto 150/2009.

In relazione alla trasparenza, con delibera n. 37 del 03/04/2012 la Giunta Comunale ha approvato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2012 – 2014 in linea con quanto previsto dalla delibera Civit 2/2012 e sulla base del PTTI 2011-2013 approvato nel 2011.

In ordine al Piano della Performance, con delibera n. 39 del 03/04/2012 la Giunta Comunale ha approvato il Piano Triennale della Performance 2012 – 2014.

Attraverso il monitoraggio a consuntivo dei risultati realizzati è possibile valutare l'efficacia degli strumenti adottati, confermata dagli esiti del processo di valutazione della performance costruito sulla base dello SMiVaP e del Piano della Performance approvati.

Di seguito vengono dettagliati i report riepilogativi degli esiti dell'attività di valutazione 2012, che mettono in luce la differenziazione che l'applicazione dei sistemi ha apportato alla valutazione della performance.

Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti (delibera G.C. n. 190 del 29/11/11):

Statistica sulle schede di valutazione dell'anno 2012									
Statistica sui voti finali per ENTE									
Voti finali									
	num	min	media	max	0-59	60-69	70-79	80-89	90-100
ENTE	262	66,00	84,59	96,40	0	5	38	184	35
TOTALE Voti finali	262	66,00	84,59	96,40	0	5	38	184	35

Statistica sulle schede di valutazione dell'anno 2012									
Statistica sui voti finali per SETTORE									
Voti finali									
	num	min	media	max	0-59	60-69	70-79	80-89	90-100
Staff Direzione Generale	28	70,20	81,31	90,50	0	0	12	14	2
Staff Segretario Generale	26	68,50	82,76	91,50	0	2	6	16	2
Settore Finanze	13	71,50	81,90	87,80	0	0	2	11	0
Settore Lavori Pubblici	77	76,65	87,85	96,40	0	0	5	50	22
Settore Polizia Municipale	62	76,50	82,95	87,00	0	0	8	54	0
Settore Turismo, Cultura, Servizi alla Persona	50	66,00	84,74	92,95	0	3	5	35	7
Settore Pianificazione Territoriale e Urbanistica	6	83,75	87,38	90,25	0	0	0	4	2
TOTALE Voti finali	262	66,00	84,59	96,40	0	5	38	184	35



Statistica sulle schede di valutazione dell'anno 2012

Statistica sui voti finali per CATEGORIA

Voti finali

	num	min	media	max	0-59	60-69	70-79	80-89	90-100
Categoria D	84	71,50	87,38	96,40	0	0	4	56	24
Categoria C	125	68,50	83,46	95,00	0	2	21	93	9
Categoria B	47	66,45	83,30	92,05	0	2	11	32	2
Categoria A	6	66,00	79,04	85,35	0	1	2	3	0
TOTALE Voti finali	262	66,00	84,59	96,40	0	5	38	184	35

CAT	Numero	MINIMO	MEDIA	MASSIMO
A	6	€ 331,81	€ 502,01	€ 590,07
B	47	€ 222,71	€ 620,62	€ 836,94
C	123	€ 194,85	€ 679,09	€ 938,96
D	83	€ 330,32	€ 858,93	€ 1.122,59
TUTTI	259	€ 194,85	€ 722,01	€ 1.122,59

Sistema di misurazione e valutazione della performance delle posizioni organizzative e professional (delibera G.C. n. 215 del 29/12/11):

INDENNITA' RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2012

	IND. POS.	IND. RIS. (MAX)	TOT.	MESI	2012 RIS. TEORICO	PUNTI SCHEDA (VAL)	RIS. EFF.VO	ECONOMIE
POSIZIONE ORGANIZZATIVA SOLIDARIETA' (BONI)	8.810,15	2.202,54	11.012,68	12	2.202,54	191,00	2.103,42	99,12
POSIZIONE ORGANIZZATIVA SOSTENIBILITA' (CANTAGALLI)	8.810,15	2.202,54	11.012,68	12	2.202,54	191,00	2.103,42	99,12
POSIZIONE ORGANIZZATIVA SVILUPPO (NANNI)	8.810,15	2.202,54	11.012,68	12	2.202,54	191,00	2.103,42	99,12
POSIZIONE ORGANIZZATIVA SICUREZZA (GHEDINI)	8.810,15	2.202,54	11.012,68	12	2.202,54	191,00	2.103,42	99,12
POSIZIONE ORGANIZZATIVA STAFF CDG (FORTI)	5.620,27	1.405,07	7.025,33	12	1.405,07	191,60	1.346,05	59,02
POSIZIONE ORGANIZZATIVA STAFF PS E PART. (ZACCARELLI)	5.620,27	1.405,07	7.025,33	12	1.405,07	193,55	1.359,75	45,32
POSIZIONE ORGANIZZATIVA TRIBUTI (STELLA)	12.911,42	3.227,86	16.139,28	12	3.227,86	193,00	3.114,88	112,98
PROFESSIONAL INFORMATICA (FARBEGOLI)	8.956,97	2.687,09	11.644,06	12	2.687,09	193,90	2.605,13	81,96
TOTALI	68.349,51	17.535,23			17.535,23		16.839,49	695,76



Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti (delibera G.C. n. 214 del 29/12/11):

dirigente	INDENNITA'		RISULTATO		DIRIGENTI		ANNO 2012	
	risorse ante valut.	realizzo pdo	valut. comp.ti	valut. complessiva	risorse distribuite			
Testa	€ 4.435,02	100,00	79,70	179,70	€ 4.219,02			
Ricci	€ 6.752,27	100,00	80,70	180,70	€ 6.459,17			
Casadei	€ 4.671,60	100,00	84,30	184,30	€ 4.557,85			
Senni	€ 5.493,05	100,00	92,00	192,00	€ 5.583,20			
Buonafede	€ 8.870,03	100,00	94,20	194,20	€ 9.118,92			
Poggiali	€ 8.646,56	100,00	95,10	195,10	€ 8.930,37			
	€ 38.868,53				€ 38.868,53			

La presente relazione viene trasmessa all'Organismo indipendente di valutazione che ne curerà la validazione.

**Il Responsabile Servizio
Controllo di Gestione**

Dott. Fabio Forti
f.to



Il Segretario Generale
Dott.ssa Francesca Bagnato
f.to