



COMUNE DI
CERVIA

Prot. n. 22743/2014



MILANO MARITTIMA

MARE FORZA 100

Cervia, 26/05/2014

All'Organismo Indipendente di Valutazione

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2013

risultati dell'attività di misurazione e valutazione riferiti all'anno 2013

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 Piano della Performance 2013-2015, documento programmatico triennale nel quale, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'Amministrazione comunale.

Dall'anno 2013, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, l'articolo 169 3-bis) del d.lgs. n. 267/2000, come modificato dal D.L. 174/12 convertito nella L. 213/12, ha previsto che il Piano della Performance, già previsto quale documento autonomo dall'art. 10 del d.lgs. 150/09, sia incluso all'interno del Piano esecutivo di gestione.

La presente relazione fa riferimento al ciclo della performance delineato dal Piano della Performance approvato con delibera G.C. n. 82 del 29/05/2013.

Il Piano della Performance 2013 – 2015 riporta le azioni del ciclo della performance, è di carattere ricognitorio e prevede tutte le fasi di programmazione-gestione-rendicontazione attuate per lo svolgimento dell'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 Generale, 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 2013 si è attestato sui seguenti dati: 28.968 abitanti; struttura organizzativa composta da 271 dipendenti, ripartiti in 38 Servizi / Unità e raggruppati in 7 settori cui fanno capo i Dirigenti



incaricati: Finanziario, AA.GG., 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 (fino al 30/04/2014) e al Segretario Generale. Il coordinamento dell'intera struttura è stato affidato al Direttore Generale fino al 30/04/2013 e al Segretario Generale dal 01/05/2013 al 31/12/2013.

Risultati raggiunti nel 2013 e misurazione della performance

Di seguito si riporta la griglia di rilevazione della performance 2013:

Scenario:	MONITORAGGIO PIANO DETTAGLIATO OBIETTIVI 2013 + AO	
Publicazione:	MONITORAGGIO PIANO DETTAGLIATO OBIETTIVI 2013 + AO	
		Periodo di valutazione: da 01/01/2013 a 31/12/2013
Descrizione	Peso	Grado % (OB + AO) complessivo ponderato 80/20 normalizzato
COMUNE DI CERVIA	3.888,17	99,14%
2013 - 01 - SETTORE FINANZE	375,06	98,70%
2013 - SERVIZIO CONTROLLO DI GESTIONE	81,96	98,20%
2013 - SERVIZIO ECONOMATO-PROVVEDITORATO	67,87	98,46%
2013 - SERVIZIO FINANZIARIO	116,78	99,18%
2013 - SERVIZIO TRIBUTI	108,45	98,70%
2013 - 02 - SETTORE AFFARI GENERALI	149,01	100,00%
2013 - SERVIZIO APPALTI-CONTRATTI	66,04	100,00%
2013 - SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE-PROTOCOLLO	82,97	100,00%
2013 - 03 - SETTORE LAVORI PUBBLICI, SVILUPPO ECONOMICO E RESIDENZIALE	1.012,97	99,58%
2013 - SERVIZIO AMBIENTE	90,96	100,00%
2013 - SERVIZIO AMMINISTRATIVO	98,58	99,37%
2013 - SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA	104,20	99,14%
2013 - SERVIZIO PARCO DELLA SALINA	83,47	99,93%
2013 - SERVIZIO PROGETTAZIONE, GESTIONE FABBRICATI	127,35	97,88%
2013 - SERVIZIO SPORTELLI UNICI	91,26	100,00%
2013 - SERVIZIO SVILUPPO ECONOMICO	96,81	100,00%
2013 - SERVIZIO VERDE	100,12	100,00%
2013 - SERVIZIO VIABILITA' INFRASTRUTTURE E PROTEZIONE CIVILE	131,85	100,00%
2013 - UNITA' DEMANIO E PORTO	88,37	100,00%
2013 - 05 - SETTORE COORD. PROCESSI E PROGETTI SPECIALI	92,23	100,00%
2013 - PROCESSI E PROGETTI SPECIALI	92,23	100,00%
2013 - 06 - SETTORE TURISMO, CULTURA, SERVIZI ALLA PERSONA	1.191,75	98,66%
2013 - DIRIGENTE CDR 06	74,00	100,00%
2013 - SERVIZI ALLA PERSONA	134,76	98,30%
2013 - SERVIZI DEMOGRAFICI	102,37	96,27%
2013 - SERVIZI SANITARI	55,46	96,19%
2013 - SERVIZIO CERVIA INFORMA	134,59	99,00%
2013 - SERVIZIO ISTITUTI CULTURALI	142,00	98,17%
2013 - SERVIZIO POLITICHE EDUCATIVE	109,20	99,79%
2013 - SERVIZIO TURISMO	134,90	99,64%
2013 - UNITA' COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO	54,88	100,00%
2013 - UNITA' MEMORIA URBANA	58,46	100,00%
2013 - UNITA' PATRIMONIO	99,47	96,88%
2013 - UNITA' UFFICIO EUROPA	91,66	100,00%
2013 - 08 - STAFF AL SEGRETARIO GENERALE	555,30	98,88%
2013 - SERVIZIO INFORMATICA	121,10	97,85%
2013 - SERVIZIO ORGANI DI GOVERNO E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	88,86	99,93%
2013 - SERVIZIO PIANIFICAZIONE STRATEGICA-PARTECIPATE	108,74	100,00%
2013 - SERVIZIO RISORSE UMANE	108,07	100,00%
2013 - SERVIZIO LEGALE	74,51	100,00%
2013 - UNITA' SINISTRI	54,02	93,41%
2013 - 10 - SETTORE POLIZIA MUNICIPALE	333,83	98,57%
2013 - SERVIZIO CENTRALE OPERATIVA E VERBALI	87,80	97,02%
2013 - SERVIZIO CERTIFICAZIONI, FORMAZIONE, INNOVAZIONE	74,12	100,00%
2013 - SERVIZIO POLIZIA COMMERCIALE, FORESTALE, EDILIZIA	91,45	99,25%
2013 - SERVIZIO VIGILANZA ESTERNA	80,46	98,16%
2013 - 11 - SETTORE PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E URBANISTICA	178,02	100,00%
2013 - SERVIZIO URBANISTICA	178,02	100,00%



Come certificato dall'Organismo di Valutazione nel verbale n. 2/2014 del 27/02/2014 il grado di realizzazione complessivo del PEG, calcolato moltiplicando il peso assegnato ai diversi obiettivi per la percentuale di realizzo a consuntivo è stato pari al 99,14%.

In relazione alla performance 2013 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 continuato il 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); la revisione in parte della struttura organizzativa dell'Ente ha permesso di conferire maggior efficienza all'azione svolta nei confronti dei sempre crescenti bisogni della collettività, pur rientrando nelle 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 ha realizzato nel corso del 2013 diverse attività, tra le quali le salienti sono state:

1. Sportello di ascolto: assume particolare rilievo l'attivazione dello sportello di ascolto avviato in modo sperimentale nel periodo gennaio-maggio 2013. Coerentemente con quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008, che prevede un'idea innovativa di salute da salvaguardare anche in ambito lavorativo, costituita non semplicemente da assenza di malattia, ma da un completo benessere fisico, sociale e mentale, è stato promosso lo sportello come servizio di sostegno dei dipendenti e di analisi delle problematiche relazionali e motivazionali che possono presentarsi nell'ambiente di lavoro.
2. Ferie pomeridiane: in seguito all'entrata in vigore del nuovo orario di lavoro articolato su 5 giornate anche nel periodo estivo e della conseguente difficoltà ad assicurare spazi di lavoro adeguati, su richiesta del Cug è stata approvata la sperimentazione, nel periodo agosto – dicembre 2013, delle ferie pomeridiane, con possibilità di fruire un massimo di 2 giornate di ferie suddivise in due pomeriggi ciascuna;
3. Corsi di formazione di base e avanzati per il benessere psicofisico che hanno fornito ai frequentanti strumenti di gestione dello stress e di rilassamento;
4. Seminari pubblici di approfondimento di alcune tematiche orientate al benessere organizzativo, tempi di vita e di lavoro, le azioni di accompagnamento dopo lunghe assenze. Tali momenti di confronto hanno rappresentato l'occasione di conoscenza e di valutazione di esperienze con l'obiettivo di compiere poi una scelta per la realtà cervese.

Infine, accanto ad una serie di ulteriori attività orientate al benessere psicofisico del dipendente, quali l'attività fisica in palestra e il trekking urbano, sono stati attivati e/o organizzati per impulso del Cug la festa dei genitori che lavorano ed il sostegno al gruppo di lettura.

Criticità e opportunità

Il bilancio dell'esercizio 2013 va inserito in uno scenario di finanza locale che, in continuità con gli esercizi precedenti, destina agli enti sempre meno risorse a discapito dell'autofinanziamento attraverso aumento delle imposte locali. Ciò determina inevitabili tensioni e ricadute sulla programmazione e gestione delle attività. Situazione molto critica, inoltre, quella generata dai pressanti limiti imposti dal "Patto di stabilità interno" che comportano notevolissime difficoltà per la realizzazione dell'obiettivo di contenimento della capacità di spesa straordinaria; limitando di fatto gli investimenti, il Patto di stabilità si riverbera sulla difficoltà ad effettuare pagamenti alle aziende aggiudicatrici delle opere pubbliche, contribuendo ad aumentare le difficoltà dell'imprenditoria privata.

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

Relativamente alle attività messe in campo dall'Ente nel corso del 2013, l'anno trascorso stato caratterizzato da un forte fermento in tema di trasparenza: l'emanazione del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle P.A.*" e della conseguente delibera della CIVIT - ora A.N.AC. (*Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche*) n. 50 "*Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale*



per la trasparenza e l'integrità 2014-2016' e successive, hanno di fatto rivoluzionato l'intera disciplina della trasparenza.

Il D.Lgs. 33/2013 si inserisce nell'impianto della legge anticorruzione, nell'ambito della quale il ruolo della trasparenza è centrale.

Tale decreto, nel ribadire che la trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, ha evidenziato che essa persegue le seguenti finalità:

- a) favorire forme di controllo sociale sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche;
- b) concorrere ad attuare il principio democratico ed i principi costituzionali di uguaglianza, imparzialità e buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche.

Il D.Lgs.33/2013 ha complessivamente operato una sistematizzazione dei principali obblighi di pubblicazione vigenti, introducendone anche di nuovi, e ha disciplinato per la prima volta l'istituto dell'accesso civico. Esso è intervenuto sui Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità, modificando la disciplina recata dall'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009, anche al fine di coordinare i contenuti del Programma con quelli del Piano triennale di prevenzione della corruzione e del Piano della performance. Ha sancito, per tutte le pubbliche amministrazioni compresi gli Enti Locali, l'obbligo di adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, al fine anche di dare organicità ai dati pubblicati o da pubblicare sul proprio sito istituzionale. Ha precisato i compiti e le funzioni dei Responsabili della trasparenza; ha previsto la creazione della sezione "Amministrazione trasparente", che sostituisce la precedente sezione "Trasparenza, valutazione e merito". Infine, il decreto provvede ad implementare il sistema dei controlli e delle sanzioni sull'attuazione delle norme in materia di trasparenza.

Specifica, inoltre, che le misure del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità sono collegate al Piano triennale della prevenzione della corruzione e che, a tal fine, il Programma costituisce, di norma, una sezione di detto Piano; infatti, la legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", entrata in vigore il 28 novembre 2012, ha fatto del principio di trasparenza uno degli assi portanti delle politiche di prevenzione della corruzione.

In data 27/09/2013 l'OIV ha rilasciato all'Ente l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati sopra elencati; l'attestazione è stata pubblicata nell'apposita sezione del sito "Disposizioni generali - Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga".

In chiusura d'anno l'attività della struttura si è concentrata sui contenuti delle sezioni oggetto di attestazione dell'OIV sugli obblighi di pubblicazione per l'anno 2013 individuati dalla delibera A.N.AC. n. 77 del 12/12/2013.

Per quanto riguarda la performance e la valutazione, nel corso del 2010 è stato approvato il regolamento sull'ordinamento di uffici e servizi in ossequio alle disposizioni della Legge 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.

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 2013, 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 2013

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	84,84	96,00	0	1	32	192	37
TOTALE Voti finali	262	66,00	84,84	96,00	0	1	32	192	37

Statistica sulle schede di valutazione dell'anno 2013

Statistica sui voti finali per SETTORE

Voti finali

	num	min	media	max	0-59	60-69	70-79	80-89	90-100
Staff al Segretario Generale	22	71,00	82,39	91,00	0	0	6	14	2
Settore Affari Generali	12	74,75	83,55	89,50	0	0	2	10	0
Settore Finanze	16	72,10	81,48	87,90	0	0	3	13	0
Settore Lavori Pubblici, sviluppo economico e residenziale	76	74,50	87,23	96,00	0	0	6	53	17
Settore Polizia Municipale	61	76,50	83,40	86,05	0	0	4	57	0
Settore Cultura, Turismo, Servizi al Cittadino	69	66,00	85,09	92,95	0	1	10	43	15
Settore Pianificazione Territoriale e Urbanistica	6	75,00	86,88	91,50	0	0	1	2	3
TOTALE Voti finali	262	66,00	84,84	96,00	0	1	32	192	37

Statistica sulle schede di valutazione dell'anno 2013

Statistica sui voti finali per CATEGORIA

Voti finali

	num	min	media	max	0-59	60-69	70-79	80-89	90-100
Categoria D	87	72,10	87,24	96,00	0	0	5	57	25
Categoria C	124	73,00	83,82	94,85	0	0	15	99	10
Categoria B	45	70,00	83,75	92,05	0	0	10	33	2
Categoria A	6	66,00	79,04	85,35	0	1	2	3	0
TOTALE Voti finali	262	66,00	84,84	96,00	0	1	32	192	37

CAT	Numero	MINIMO	MEDIA	MASSIMO
A	6	€ 335,83	€ 455,11	€ 559,43
B	45	€ 235,10	€ 574,48	€ 822,92
C	122	€ 316,50	€ 651,33	€ 884,26
D	86	€ 303,16	€ 795,69	€ 1.075,69
TUTTI	259*	€ 235,10	€ 681,37	€ 1.075,69

* Si precisa che il numero dei dipendenti valutabili per il 2013 è pari a n. 259 mentre le schede consegnate sono state n. 262 in quanto n. 3 dipendenti hanno cambiato servizio in corso d'anno e sono stati valutati con due schede ciascuno (una per servizio).



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 2013							
	INDENNITA' DI POSIZIONE	INDENNITA' DI RISULTATO (MAX)	PERIODO IN MESI	2013 RISULTATO TEORICO	2013 PUNTI SCHEDA	2013 RISULTATO EFFETTIVO	ECONOMIE
POSIZIONE ORGANIZZATIVA SOLIDARIETA' (BONI)	8.650,59	2.162,65	12	2.162,65	192,55	2.082,09	80,56
POSIZIONE ORGANIZZATIVA SOSTENIBILITA' (CANTAGALLI)	8.650,64	2.162,66	12	2.162,66	193,00	2.086,97	75,69
POSIZIONE ORGANIZZATIVA SVILUPPO (NANNI)	8.650,64	2.162,66	12	2.162,66	192,50	2.081,56	81,10
POSIZIONE ORGANIZZATIVA SICUREZZA (GHEDINI)	8.650,64	2.162,66	12	2.162,66	192,65	2.083,18	79,48
POSIZIONE ORGANIZZATIVA FINANZIARIO E CDG (FORTI)	8.924,08	2.231,02	12	2.231,02	193,00	2.152,93	78,09
POSIZIONE ORGANIZZATIVA STAFF PS E PART. (ZACCARELLI)	5.293,73	1.323,43	12	1.323,43	195,55	1.293,99	29,45
POSIZIONE ORGANIZZATIVA TRIBUTI (STELLA)	12.911,42	3.227,86	12	3.227,86	194,60	3.140,70	87,15
PROFESSIONAL INFORMATICA (FARABEGOLI)	8.956,97	2.687,09	12	2.687,09	194,65	2.615,21	71,88
TOTALI	70.688,71			18.120,03		17.536,63	583,39

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

INDENNITA' RISULTATO DIRIGENTI ANNO 2013					
dirigente	risorse ante valut.	realizzo pdo	valut. comp.ti	valut. complessiva	risorse da distribuire
Testa	€ 34.762,51	100,00	70,80	170,80	€ 3.812,77
Ricci		100,00	71,60	171,60	€ 4.672,34
Casadei		100,00	78,30	178,30	€ 4.290,74
Senni		100,00	90,60	188,00	€ 5.276,25
Buonafede		100,00	94,50	194,50	€ 7.977,67
Poggiali		100,00	95,60	195,60	€ 8.732,75
TOTALE					€ 34.762,51

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. Riccardo Feola
f.to