



**COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA  
PROVINCIA DI ALESSANDRIA**

\*\*\*\*\*

**VERBALE DI DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 33**

**OGGETTO APROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017**

L'anno duemiladiciotto (2018) addì venti del mese di giugno alle ore 12,30 nella residenza comunale di Castelnuovo Scivia si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori

N. RD.	COGNOME E NOME	PRESENTI - ASSENTI	
		Si	No
1	TAGLIANI Gianni - SINDACO	Si	No
2	GIRANI Giovanni - VICE SINDACO-ASSESS	No	Si
3	CARBONATO Giuseppe - ASSESSORE	Si	No
4	MATTIOLI Daniela - ASSESSORE	No	Si
5	PISA Paola - ASSESSORE	Si	No
	TOTALI	3	2

Si dà atto che del presente verbale  
viene data **comunicazione**,  
oggi 25.07.2018  
giorno di pubblicazione, ai  
Capigruppo Consiglieri

**Il Segretario Comunale**  
**F.to Dott. Massimo Salvemini**

con l'intervento e l'assistenza del Segretario Comunale Dott. Massimo Salvemini, riconosciuto legale il numero degli intervenuti il Sindaco Gianni Tagliani, nella sua qualità di Presidente, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

**Parere di regolarità tecnica: FAVOREVOLE**

Il Resp. Gestione Giuridica Personale

Dott. Massimo Salvemini

.....

**OGGETTO: Approvazione Relazione sulla Performance – Esercizio 2017.**

**LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso che l'art. 10 lett b) del D.Lgs n. 150/2009 e ss.mm.ii in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che ogni Ente adotti annualmente una "Relazione sulla Performance" che evidenzi i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;

Tenuto conto che l'art. 169 del Decreto Legislativo n. 267/2000 (TUEL) e ss.mm.ii prevede che il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del Decreto Legislativo n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG;

Che, con riferimento all'esercizio 2017, con deliberazioni G.C. n. 3 del 07.02.2017 e n.22 del 19.04.2017, esecutive, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) per gli esercizi 2017/2019;

Che con deliberazione G.C. n. 42/2017 sono stati approvati, sulla base dei criteri di cui alla deliberazione di GC n.42/2015, immediatamente eseguibile, con la quale si approvava il Sistema di Valutazione permanente della performance del personale del Comune di Castelnuovo Scriveria, i target di Ente relativi all'esercizio 2017;

Considerato che, in funzione di quanto sopra espresso, la Relazione sulla performance di cui all'Allegato A), parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, è stata redatta sulla base dei predetti documenti e in forza della certificazione del livello di raggiungimento degli obiettivi da parte dei dipendenti comunali, anche a fronte della sottoscrizione del CCDI anno 2017 autorizzato dalla GC con deliberazione n.43/2017;

Visto il D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il parere favorevole tecnico espresso dal Responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 non rilevando nella specie quello relativo alla regolarità contabile;

All'unanimità di voti espressi a termini di legge

**DELIBERA**

1.di approvare la Relazione sulla performance - anno 2017 di cui all'Allegato A) al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

2.di disporre la pubblicazione della Relazione sulla Performance integrata sul sito istituzionale del Comune di Castelnuovo Scriveria, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

**STABILISCE INOLTRE**

col voto unanime dei presenti, palesemente reso, l'immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 134 comma 4° D.Lgs. 18.8.2000 n. 267.



**COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA**  
**Provincia di Alessandria**

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**  
**ANNO 2017**

## **Presentazione della Relazione**

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 c.1 lettera b) del decreto 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra, ai cittadini e ai suoi stakeholder, i risultati ottenuti nell'anno; conclude, quindi, il ciclo di gestione della performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti ed indicando, nel caso e ove possibile, anche le cause e le eventuali misure correttive da adottare.

Il Comune di Castelnuovo Scrivia, in questa fase sperimentale, essendo il primo anno in cui questa Relazione viene redatta, ha scelto di rappresentare i risultati conseguiti attraverso gli obiettivi strategici suddivisi a livello di intero Ente, di singolo Servizio ed individuale.

Per ciascuno di tali obiettivi sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione, i cui risultati vengono riportati in sintesi per fornire una rappresentazione della performance effettivamente raggiunta.

### **LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Come indicato nella premessa, il sistema di misurazione e valutazione definisce la *performance* organizzativa come "il contributo che un'area di responsabilità, comunque denominata, o l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento della *mission*, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri *stakeholders*".

### **Oggetto e caratteristiche generali della valutazione della performance**

Relativamente all'**oggetto** della valutazione, l'art. 3 del D.Lgs. 150/2009 individua tre diversi livelli di valutazione:

1. dei singoli dipendenti e dirigenti/P.O. ("valutazione individuale");
2. delle unità organizzative o aree di responsabilità interne alla struttura;
3. dell'amministrazione nel suo complesso.

- 1 la valutazione individuale, è già presente sia nella legislazione / contrattazione, che nella prassi applicativa degli EE.LL. cui, peraltro, è riconosciuta ampia autonomia in materia (cfr. art. 147 D.Lgs. 267/00).

Le norme specifiche sulla performance individuale (e i relativi principi desumibili dalle stesse) sono contenute nell'art. 9. Alla luce del criterio guida enunciato in premessa, si può ritenere che costituiscano elementi inderogabili dell'art. 9:

a) la previsione di due autonomi livelli di valutazione individuale:

- dirigenti e Posizioni Organizzative (con obiettivi individuali);
- personale del comparto (con obiettivi anche di gruppo);

b) la capacità di valutazione (differenziazione dei giudizi) quale elemento di valutazione della dirigenza.

Nel rispetto di tali principi, la scelta del modello di valutazione è rimessa alla libera determinazione di ciascuna amministrazione.

## 2 la valutazione delle unità organizzative.

Si tratta di una parziale novità applicabile agli EE.LL. in quanto richiamata dagli artt. 3 e 7 (norme recanti principi cui gli Enti devono adeguarsi). In considerazione della estrema eterogeneità dei modelli organizzativi degli Enti, connessi alla diversa dimensione degli stessi, la definizione di quale sia il livello interno che corrisponde alla “unità organizzativa” è rimessa all’autonoma valutazione dell’Ente. Negli enti piccolissimi, inoltre, spesso le unità organizzative coincidono con le singole persone e dunque si rende di fatto impraticabile la valutazione delle unità organizzative.

## 3 la valutazione della struttura nel suo complesso.

Tale valutazione, richiamata dall’art. 3 e dall’art. 7, costituisce una novità assoluta anche per gli EE.LL. La realizzazione di “analisi comparate” della performance delle pubbliche amministrazioni è esercitata a livello centrale dalla Commissione nazionale per la valutazione di cui all’art. 13; per espressa previsione del comma 2 dell’art. 13, tale Commissione esercita le attività di cui commi 5, 6 ed 8 (e dunque anche l’attività di misurazione della performance organizzativa) nei confronti degli Enti locali solo previa definizione di appositi protocolli di collaborazione con l’ANCI. Tale valutazione va svolta, dunque, necessariamente secondo criteri omogenei.

Relativamente alle **caratteristiche generali** della valutazione, è da sottolineare che l’art. 3 impone alle pubbliche amministrazioni di assicurare la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance; la valutazione della performance, inoltre, deve essere effettuata facendo riferimento a criteri connessi al soddisfacimento dell’interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Per il Comune di Castelnuovo Scivina nell’esercizio di riferimento la *performance* organizzativa viene articolata come segue:

- **Posizioni organizzative**: il livello di misurazione e valutazione è definito nelle seguenti percentuali (rispetto al valore massimo della retribuzione di risultato):

LIVELLO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PERCENTUALE
<i>Performance</i> organizzativa di ente	Max 33,00%
<i>Performance</i> organizzativa di servizio	Max 33,00%
<i>Performance</i> individuale di capacità manageriale	Max 34,00%

- **Dipendenti comunali**: il livello di misurazione e valutazione viene definito nelle seguenti percentuali (rispetto all’importo stanziato per tale finalità nel Fondo):

LIVELLO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PERCENTUALE
<i>Performance</i> organizzativa di ente	Max 33%
<i>Performance</i> individuale	Max 67%

## **Il Personale**

Al fine di rappresentare ancora specificamente il quadro delle risorse umane si allegano le seguenti tabelle:



## COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI 2017

**Tabella 1** - Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2017

qualifica / posiz.economica/profilo	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI										
		Totale dipendenti al 31/12/2016		Dotazioni organiche	A tempo pieno		In part-time fino al 50%		In part-time oltre il 50%		Totale dipendenti al 31/12/2017	
		Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
SEGREARIO A in convenzione	0D0102				1						1	
SEGREARIO B	0D0103											
SEGREARIO C	0D0485											
SEGREARIO GENERALE CCIAA	0D0104											
DIRETTORE GENERALE	0D0097											
DIRIGENTE FUORI D.O. art.110 c.2 TUEL	0D0098											
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O.art.110 c.2 TUEL	0D0095											
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	0D0164											
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO	0D0165											
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. art.110 c.1 TUEL	0D0195											
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	0D6A00											
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D1	0D6000											
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	052486											
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	052487											
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	051488											
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	051489											
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	058000											
POSIZIONE ECONOMICA D3	050000	2			1						1	
POSIZIONE ECONOMICA D2	049000	2			2						2	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	057000		1			1						
POSIZIONE ECONOMICA C5	046000	2	1		2	1					2	1
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000		1			1						1
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000	2	1		2	1					2	1
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000		4			4						4
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	056000					1						1
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	0B7A00											
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	0B7000											
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	038490	2	1		2	1					2	1
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	038491											
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	037492											

POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	037493	1			1						1	
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	036494											
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	036495											
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	055000	1	1		1					1	1	1
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000	1							1		1	
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000											
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	054000	1			1						1	
POSIZIONE ECONOMICA A5	0A5000											
POSIZIONE ECONOMICA A4	028000											
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000											
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000											
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1	053000											
CONTRATTISTI (a)	000061											
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)	000096											
<b>TOTALE</b>		14	11		13	10			1	1	14	11

**TABELLA 2 - Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per titolo di studio posseduto al 31 dicembre 2017**

qualifica/posiz.economica/profilo	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LIC. MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA/ DOTTORATO DI RICERCA		ALTRI TITOLI POST LAUREA		TOTALE	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
SECRETARIO A							1							
SECRETARIO B														
SECRETARIO C														
SECRETARIO GENERALE CCIAA														
DIRETTORE GENERALE														
DIRIGENTE FUORI D.O. art.110 c.2 TUEL														
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O.art.110 c.2 TUEL														
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO														
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO														
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. art.110 c.1 TUEL														
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3														
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D1														
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3														
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1														
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3														
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1														
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3														

POSIZIONE ECONOMICA D3							1							
POSIZIONE ECONOMICA D2					1		1							
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1								1						
POSIZIONE ECONOMICA C5			2	1										
POSIZIONE ECONOMICA C4				1										
POSIZIONE ECONOMICA C3			2	1										
POSIZIONE ECONOMICA C2				4										
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1				1										
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3														
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1														
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3			2	1										
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1														
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3														
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	1													
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3														
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1														
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	1	1												
POSIZIONE ECONOMICA B3	1													
POSIZIONE ECONOMICA B2														
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	1													
POSIZIONE ECONOMICA A5														

POSIZIONE ECONOMICA A4														
POSIZIONE ECONOMICA A3														
POSIZIONE ECONOMICA A2														
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A1														
CONTRATTISTI (a)														
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)														
<b>TOTALE</b>	4	1	6	9	1		3	1					14	11

**Tabella 3** - Personale a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per classi di età al 31 dicembre 2017

qualifica/posiz.economica/profilo	Cod.	fino a 19 anni		tra 20 e 24 anni		tra 25 e 29 anni		tra 30 e 34 anni		tra 35 e 39 anni		tra 40 e 44 anni		tra 45 e 49 anni		tra 50 e 54 anni		tra 55 e 59 anni		tra 60 e 64 anni		tra 65 e 67 anni		68 e oltre		TOTALE		
		U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
SEGRETARIO A	0D0102															1												
SEGRETARIO B	0D0103																											
SEGRETARIO C	0D0485																											
SEGRETARIO GENERALE CCIAA	0D0104																											
DIRETTORE GENERALE	0D0097																											
DIRIGENTE FUORI D.O. art.110 c.2 TUEL	0D0098																											
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O.art.110 c.2 TUEL	0D0095																											
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	0D0164																											
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO	0D0165																											
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. art.110 c.1 TUEL	0D0195																											
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	0D6A00																											
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D1	0D6000																											
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	052486																											
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	052487																											
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	051488																											
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	051489																											
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	058000																											
POSIZIONE ECONOMICA D3	050000																											
POSIZIONE ECONOMICA D2	049000															1		1										
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	057000																1											
POSIZIONE ECONOMICA C5	046000														1		1				1							
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000																											
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000														1	1					1							
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000																											



**Tabella 4** - Personale a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per classi di anzianità di servizio al 31 dicembre

Qualifica/Posiz.economica/Profilo	Cod.													44 e oltre		TOTALE							
		tra 0 e 5 anni		tra 6 e 10 anni		tra 11 e 15 anni		tra 16 e 20 anni		tra 21 e 25 anni		tra 26 e 30 anni		tra 31 e 35 anni		tra 36 e 40 anni		tra 41 e 43 anni		44 e oltre		TOTALE	
		U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
SEGRETARIO A	0D010 2			1																			
SEGRETARIO B	0D010 3																						
SEGRETARIO C	0D048 5																						
SEGRETARIO GENERALE CCIAA	0D010 4																						
DIRETTORE GENERALE	0D009 7																						
DIRIGENTE FUORI D.O. art.110 c.2 TUEL	0D009 8																						
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O.art.110 c.2 TUEL	0D009 5																						
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	0D016 4																						
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO	0D016 5																						
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. art.110 c.1 TUEL	0D019 5																						
POSIZ. ECON. D6 - PROFILI ACCESSO D3	0D6A 00																						
POSIZ. ECON. D6 - PROFILO ACCESSO D1	0D600 0																						
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D3	05248 6																						
POSIZ.ECON. D5 PROFILI ACCESSO D1	05248 7																						
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D3	05148 8																						
POSIZ.ECON. D4 PROFILI ACCESSO D1	05148 9																						
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	05800 0																						
POSIZIONE ECONOMICA D3	05000 0																	1					
POSIZIONE ECONOMICA D2	04900 0						1		1														
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	05700 0		1																				
POSIZIONE ECONOMICA C5	04600 0				1			1		1													
POSIZIONE ECONOMICA C4	04500 0					1																	
POSIZIONE ECONOMICA C3	04300 0	1							1								1						
POSIZIONE ECONOMICA C2	04200 0				2		1										1						
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	05600 0					1																	
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	0B7A 00																						
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	0B700 0																						



## VALUTAZIONE

- **A) a livello generale di performance di Ente**, in relazione alla scelta del macro ambito di misurazione e valutazione “Stato di salute dell’Amministrazione”, sono stati individuati per l'esercizio di riferimento con deliberazione G.C. n. 42/2017 i seguenti indicatori attinenti alla gestione finanziaria del bilancio del Comune di Castelnuovo Scriveria, e alla gestione del personale, con i corrispondenti target determinati in numero di 11:

	<b>INDICATORE</b>	<b>DEFINIZIONE</b>	<b>TARGET</b>
1	Rigidità strutturale di bilancio	Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	<b>Inferiore al 60%</b>
2	Situazione di deficit strutturale	Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell’Interno	<b>Rispetto di almeno 8 dei 10 parametri</b>
3	Esistenza di procedimenti di esecuzione forzata per una percentuale predefinita delle spese correnti	Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	<b>Minore dello 0,3%</b>
4	Capacità di pagamento della spesa corrente [1]	Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	<b>Per la competenza maggiore del 70%</b> <b>In conto residui maggiore del 80%</b>
5	Capacità di riscossione delle entrate proprie	Rapporto tra riscossione e accertamento delle entrate proprie (Titoli I e III) sia per la competenza sia per i residui	<b>Per la competenza maggiore del 65%</b> <b>In conto residui maggiore del 50%</b>
6	Riduzione spesa complessiva del personale rispetto all’anno precedente	Percentuale di riduzione della spesa complessiva del personale rilevante ai sensi del c.557 rispetto all’anno precedente	<b>Spesa 2017 / spesa 2016 &lt; 1</b>
7	Riduzione della spesa per il trattamento accessorio del personale rispetto al triennio precedente	Percentuale di riduzione della spesa per il trattamento accessorio del personale rispetto al triennio precedente	<b>Importo fondo 2017 / (importo fondo media 2013-2015 -cessati) ≤ 1</b>
8	Spesa per assunzioni a tempo indeterminato rispetto alla spesa relativa al personale cessato nell’anno precedente (al netto delle esclusioni previste per legge)	Percentuale della spesa per assunzioni a tempo indeterminato rispetto alla spesa relativa al personale cessato nell’anno precedente (al netto delle esclusioni previste per legge) inferiore ad 1	<b>Spesa assunzioni ti 2017/ (importo cessazioni 2016 * 25%) &lt; 1</b>
9	Spesa per assunzioni con contratti flessibili rispetto alla spesa relativa alla medesima fattispecie per il 2009 (al netto delle esclusioni previste per legge)	Percentuale di spesa per assunzioni con contratti flessibili dell'anno rispetto alla spesa relativa alla medesima fattispecie per il 2009 (al netto delle esclusioni previste per legge) inferiore a 1	<b>Spesa assunzioni td 2017 / (importo 2009 * 100%) &lt; 1</b>
10	Riduzione delle ferie arretrate del personale	Smaltimento allo 01/01 di almeno il 50% delle ferie arretrate	<b>N° tot. giorni di ferie arretrate allo 01/01/2017 &lt; 50% di quelle al 1/1/2016</b>
11	Riduzione delle ore di straordinario (a compenso e a recupero)	Percentuale delle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12 anno di riferimento rispetto alle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12 anno precedente: inferiore a 1	<b>N° tot. ore di straordinario al 31/12/2017 / N° tot. ore di straordinario al 31/12/2016 &lt; 1</b>

A seguito del procedimento di misurazione, si è riscontrato che 9 target su 11 sono stati pienamente conseguiti, raggiungendo una percentuale di realizzazione pari all'82% circa.

- **B) a livello di performance di struttura organizzativa (servizio)** è stato individuato per il 2017 un macro obiettivo relativo all'andamento del servizio rispetto a quello potenziale con riferimento al ricorso alle Convenzioni Consip/MePa, condizionante il 33% della retribuzione di risultato [RR] delle P.O. secondo la seguente progressione:

Calcolata per ciascun servizio la totalità della spesa corrente assegnata per acquisto di beni e servizi potenzialmente soggetta al ricorso alle Convenzioni Consip/MePa/Centrale Regionale [CMCR] (escluse le voci non soggette a tale modalità acquisitiva) che viene denominata X<sup>CMCR</sup> :

- Servizio che raggiunge una % di spesa CMCR pari almeno all'80% di X<sup>CMCR</sup> ..... 33% RR
- Servizio che raggiunge una % di spesa CMCR compresa tra 50% e 79% di X<sup>CMCR</sup> ..... 20% RR
- Servizio che raggiunge una % di spesa CMCR inferiore al 50% di X<sup>CMCR</sup> ..... 0% RR

E' considerata parificata alla spesa [CMCR] quella spesa effettuata al di fuori dei mercati elettronici, ma a condizioni migliorative, opportunamente documentate nel provvedimento. Tale obiettivo è stato esteso anche ai servizi che svolgono le funzioni trasferite dai Comuni all'Unione Bassa Valle Scrivia.

Si è riscontrato che n.6 Servizi su un totale di n.7 Servizi (comprensivi di quelli gestiti dall'UBVS) hanno raggiunto il livello massimo di realizzazione, mentre n.1 Servizio ha conseguito il livello del 79%, con una percentuale complessiva media di realizzazione degli obiettivi a livello di Servizi pari al **97,4%**.

Va inoltre sottolineato che sono stati autorizzati in sede di approvazione del CCDI dell'esercizio di riferimento, n.4 progetti specifici, correlati a compensi per l'incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi correlati all'impegno di gruppo, ed in particolare:

- Progetto sicurezza - prevenzione e tutela; soggetti coinvolti: n.4 unità. Realizzato al **100%** sulla base della rilevazione dell'effettivo compimento delle attività descritte accertate dal responsabile servizio Polizia Locale. L'attività svolta in adempimento delle attività previste dal progetto si è svolta extra time per il 100% e non ha dato luogo alla maturazione e pagamento di compensi per lavoro straordinario.
- Progetto manutenzioni straordinarie demanio-patrimonio; soggetti coinvolti: n.4 unità. Realizzato al **100%** sulla base della rilevazione dell'effettivo compimento delle attività descritte accertate dal responsabile servizio LL.PP. L'attività svolta in adempimento delle attività previste dal progetto si è svolta extra time per il 25% e non ha dato luogo alla maturazione e pagamento di compensi per lavoro straordinario.
- Progetto servizio integrativo estivo asilo nido; soggetti coinvolti: n.4 unità. Realizzato al **100%** sulla base della rilevazione dell'effettivo compimento delle attività descritte accertate dal responsabile servizio AA.GG.. L'attività svolta in adempimento delle attività previste dal progetto si è svolta extra time per il 100% e non ha dato luogo alla maturazione e pagamento di compensi per lavoro straordinario.
- Progetto vendita buoni – riscossione quote servizi; soggetti coinvolti: n.1 unità. Realizzato al **100%** sulla base della rilevazione dell'effettivo compimento delle attività descritte accertate dal responsabile servizio AA.GG.. L'attività svolta in adempimento delle attività previste dal progetto si è svolta extra time per il 25% e non ha dato luogo alla maturazione e pagamento di compensi per lavoro straordinario.

- **C) a livello di performance individuale** è stato attivato un procedimento di valutazione che ha riguardato i seguenti livelli:
  - I) per il Segretario Comunale il grado di capacità manageriale espressa con riferimento alle proprie funzioni,
  - II) per i titolari di Posizione Organizzativa il grado di capacità manageriale espresso nell'esercizio,
  - III) per il restante personale dipendente la valutazione della performance con particolare riferimento:
    1. alla qualità del contributo prestato
    2. alle competenze dimostrate
    3. al comportamento professionale

con le seguenti risultanze finali:

- Livello I: performance **100%**
- Livello II: performance minima = 76/100 – performance massima = 99/100 – performance media dei titolari di P.O. **91/100 (\*)**
- Livello III: numero soggetti valutati: 19 - punteggio minimo conseguito: 28/67 – punteggio massimo conseguito: 65/67 – punteggio medio di performance individuale del personale valutato: **56/67 (\*)**, pari all'**84%**

(\*) Si segnala che è pendente ricorso di riesame al Nucleo di Valutazione

## **CONSIDERAZIONI FINALI**

Le pagine che precedono offrono uno spaccato, auspicabilmente esauriente, sull'azione condotta ed i risultati conseguiti nell'esercizio 2017. Le stesse devono intendersi integrate e specificate dagli ulteriori documenti di rendicontazione ed in primis dalla relazione sulla gestione approvata dalla Giunta comunale ed allegata al rendiconto 2017.

Il dato complessivo appare, nel suo complesso, positivo, soprattutto se inquadrato in un contesto storico che risente ancora degli effetti di una prolungata crisi internazionale e rapportato ad un quadro normativo mutevole e foriero di vincoli e limiti non solo di tipo finanziario, ma anche relativi all'approvvigionamento di risorse umane e strumentali, la cui disponibilità contribuirebbe sicuramente a migliorare ulteriormente la qualità e la quantità di queste rilevazioni e, più in generale, dei servizi esterni ed interni.

Ripetuti tagli di risorse ed una autonomia impositiva sempre più ridotta, hanno progressivamente limitato il raggio di azione delle scelte amministrative, strette tra la crescita dei bisogni e delle aspettative della Comunità Locale e la difficoltà di impostare politiche di rilancio e sviluppo economico-sociale.

Tale situazione impone all'ente rigore ed attenzione nell'impiego dei fattori produttivi disponibili, perseguendo la massima economicità di gestione ed eliminando ogni possibile spreco.

Una simile prospettiva porta a superare logiche improntate alla gestione della quotidianità ed alle emergenze contingenti, per impegnare sempre di più gli organi politici e burocratici nella programmazione attenta ed oculata, nella costruzione di una strategia di azione che accompagni ogni singola scelta.

Per quanto precede, alla soddisfazione per quanto si è riusciti a realizzare nel 2017, deve accompagnarsi l'individuazione di specifiche azioni migliorative per il triennio 2018/2020 in termini di:

- a) Miglioramento della qualità degli obiettivi in termini di comprensibilità, rilevanza, misurabilità degli stessi e dei relativi effetti, già rilevabile dalla approvazione del primo specifico Piano della Performance del Comune di Castelnuovo Scivria per il 2018, giusta DGC n.8 del 31/01/2018, esecutiva;
- b) Allargare il set di servizi e di procedimenti per i quali monitorare la qualità e la durata, iniziando a progettare sistemi per l'introduzione di eventuali forme di verifica di gradimento presso gli utenti
- c) Favorire la creazione di serie storiche dei principali indicatori sul funzionamento dell'ente e favorire la comparazione con altri enti analoghi
- d) Favorire l'utilizzo dei dati rendicontati nella costruzione e/o aggiornamento dei programmi e degli obiettivi
- e) Semplificare del sistema di programmazione – monitoraggio e valutazione, facendo in modo che lo stesso non sia vissuto come appesantimento, ma come strumento per orientare il proprio lavoro a servizio della comunità locale.

Si manda al Nucleo di Valutazione per la procedura di validazione.

Data lettura del presente verbale, viene approvato e sottoscritto

**IL PRESIDENTE**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Gianni Tagliani

F.to Dott. Massimo Salvemini

---

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE AI SENSI DELL'ART.32 DELLA L.18/06/2009, n.69**

N° 464 del Registro delle Pubblicazioni all'Albo Pretorio Informatico:

Certifico io Segretario Comunale, su conforme dichiarazione dell'addetto al Protocollo Informatico, che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno 25.07.2018 all'Albo Pretorio Informatico sul sito istituzionale dell'Ente [www.comune.castelnuovoscivria.al.it](http://www.comune.castelnuovoscivria.al.it) per 15 giorni consecutivi.

Il Segretario Comunale

**F.to Dott. Massimo Salvemini**

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ**

Si certifica che questa deliberazione è stata pubblicata all'Albo Informatico del sito istituzionale del Comune nelle forme di cui all'art.32 comma 1 della L.69/2009 senza riportare, nei primi dieci giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3<sup>a</sup> comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Addì

Il Segretario Comunale  
F.to Dott. Massimo Salvemini

---

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Addì 07.08.2018

**IL SEGRETARIO COMUNALE**