



Città di Novi Ligure

REFERTO DEL CONTROLLO DI GESTIONE

ANNO 2020

1) IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il presente documento intende essere uno strumento utile a rispondere alle disposizioni della normativa in vigore concernente la misurazione della performance individuale dei Dirigenti e si colloca nell'ambito delle fasi conclusive del Ciclo della performance.

Il D. Lgs. n. 150/2009 all'art. 9 stabilisce che la misurazione e la valutazione della performance dei Dirigenti vanno in particolare collegate:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori

Tale orientamento normativo risulta confermato dal D.L. 95/2012 convertito dalla legge 135/2012 (spending review), dove all'art. 5 comma 11 dispone che le amministrazioni valutano la performance del personale dirigenziale in relazione ai seguenti parametri:

- a) raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione;
- b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori.

Analizzando preliminarmente le fasi del ciclo della performance così come indicate dall'art 4 del D. Lgs. 150/2009 si può osservare come gli strumenti di programmazione e pianificazione in uso presso gli Enti Locali assolvano alla funzione indicata dal Decreto. Risultando infatti essere organizzati in base ad una struttura a cascata (top down), essi riescono a supportare efficacemente il sistema dei controlli e del ciclo della performance stesso.

A seguito della successiva semplificazione del quadro di produzione documentale definito dall'art. 3, comma 1, lettera g-bis della L. 213/2012 il Piano della Performance viene di fatto introdotto nell'ordinamento degli enti locali.

Il comune di Novi Ligure ha approvato un documento denominato "Misure organizzative in merito alla definizione del Ciclo della performance, di cui all'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, in relazione alla previsione dell'art. 3 della L. 213/2012, e definizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance" con delibera di Giunta n. 218 del 16 ottobre 2013 successivamente modificato con delibera di Giunta 13.02.2019, n. 30 ad oggetto: "aggiornamento 2019 alle misure organizzative in merito alla definizione del ciclo della performance, di cui all'art.4 del d.lgs. 150/2009, e alla definizione del sistema di misurazione e valutazione della performance".

2) IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE.

Con riferimento all'anno 2020, i contenuti e le tempistiche di approvazione dei documenti di programmazione del comune di Novi Ligure (Documento Unico di Programmazione e Piano Esecutivo di Gestione, che unifica organicamente il Piano della Performance e il Piano dettagliato degli Obiettivi) sono stati condizionati in misura significativa dalla difficoltà di gestione dei diversi aspetti legati all'emergenza sanitaria Covid-19, evento senza precedenti.

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2020-2022 è stato approvato con Delibera di Giunta comunale n. 94 del 23 luglio 2020. Il successivo passaggio formale in Consiglio Comunale è avvenuto con la delibera n. 36 del 1° settembre 2020 in concomitanza con il Bilancio di Previsione, cui hanno seguito due note di aggiornamento nel corso del 2020 rispettivamente con le delibere di Consiglio Comunale n. 51 del 9 novembre 2020 e n. 66 del 21 dicembre 2020.

Il Piano Esecutivo di Gestione si affianca al DUP come strumento di pianificazione degli obiettivi gestionali sviluppati nel Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e pesati in relazione a diversi livelli di strategicità (normale, rilevante, massimo), complessità (normale, rilevante, elevato) e alla classe (mantenimento, ampliamento, miglioramento economico, miglioramento qualitativo, consolidamento, sviluppo). Gli obiettivi vengono assegnati ai dirigenti, cui vengono assegnate le relative dotazioni strumentali e finanziarie (PEG finanziario) e da questi articolati direttamente al personale assegnato o alle eventuali posizioni organizzative, che a loro volta ribaltano al personale assegnato.

Ogni obiettivo si articola in un programma operativo di attività, completo del risultato atteso e dei tempi di realizzazione. Il risultato atteso di ogni attività viene misurato attraverso uno o più indicatori di performance, espressi in parametri di efficacia quantitativa, efficacia qualitativa, efficienza tecnica, efficienza economica, con valore atteso al 31 dicembre, ovvero in date intermedie per attività di durata inferiore all'esercizio di riferimento (artt. 16 e 17 del Regolamento di Contabilità).

Tutte le fasi di definizione e di sviluppo degli obiettivi gestionali assegnati ai dirigenti vedono il supporto dell'ufficio controllo di gestione, come pure le fasi di raccolta dati e la conseguente stesura dei report a supporto della misurazione della performance individuale dei dirigenti. Quest'ultima è effettuata dal Nucleo di Valutazione, organo di natura tecnica disciplinato dall'art. 28 del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, mentre i dirigenti effettuano la misurazione e la valutazione annuale della performance individuale del personale assegnato. Essi sono infatti responsabili della misurazione degli indicatori collegati a tutti gli obiettivi assegnati al proprio settore.

La misurazione della performance ottenuta dall'Ente nel suo complesso è riscontrabile come livello medio ponderato del conseguimento degli obiettivi dei Dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa, ove presenti.

3) IL PROCESSO DI REDAZIONE E APPROVAZIONE DEL PEG/PDO

Ogni anno l'iter di predisposizione ed approvazione del PEG/PDO si articola in diverse fasi, che per l'anno 2020 hanno seguito in impostazione differente in accordo con l'impostazione voluta dall'amministrazione.

3.1) Piano di predisposizione del PEG/PDO

La struttura preposta al controllo di gestione, successivamente alla fase di predisposizione del bilancio di previsione da parte dei Servizi Finanziari (luglio/agosto), ha avviato l'attività, che nel 2020 si è sviluppata nelle seguenti fasi:

1 - concertazione (metà settembre 2020): incontro preliminare tra Segretario Generale, Dirigente e Assessore/i competente/i volto alla definizione degli obiettivi (mediamente da 3 a 5 per ogni dirigente).

2 – sviluppo (ottobre): l'ufficio controllo di gestione avvia la calendarizzazione di riunioni di approfondimento con i Dirigenti volte all'esplicitazione operativa degli obiettivi formulati in sede di riunione preliminare. Il programma operativo esprime, per ogni attività, il risultato atteso, la tempistica di svolgimento, nonché la misurazione dello stesso attraverso uno o più indicatori di performance. Ogni indicatore è definito attraverso quattro elementi:

- formula di calcolo;
- livello atteso;
- graduazione;
- peso.

La fase include la definizione e l'implementazione dei dati relativi alle risorse umane da assegnare agli obiettivi.

A fine ottobre l'ufficio controllo di gestione ultima la predisposizione di una prima bozza di Piano Dettagliato degli Obiettivi, che nei primi giorni di novembre sottopone all'analisi da parte del Segretario Generale, unitamente alla griglia dei pesi da assegnare ai singoli obiettivi sulla base dei seguenti fattori, opportunamente graduati e ponderati:

- strategicità (normale/rilevante/massima),
- complessità (normale/rilevante/elevata),
- classe (mantenimento/ampliamento/miglioramento/consolidamento/sviluppo).

3.2) Approvazione del PEG/PDO

Durante un periodo di due settimane di assenza del Segretario il Vice Segretario nominato e l'assessore al Bilancio, date le ricadute dell'emergenza sanitaria sull'operatività quotidiana degli uffici, hanno ritenuto di non recepire il lavoro di elaborazione obiettivi effettuato dall'ufficio controllo di gestione, sebbene sostanzialmente concluso, stravolgendo di fatto l'impostazione generale in direzione estremamente semplificata, attraverso una formulazione molto schematica non rispondente ai requisiti richiesti dal D.Lgs. 150/2009 poiché priva dell'articolazione in attività, risultati attesi, indicatori di performance, e più in generale non legato organicamente alle risorse umane e al PEG finanziario, quest'ultimo approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 131 del 17 settembre in assenza di formulazione degli obiettivi.

Il PDO in questa forma viene presentato alla Giunta Comunale viene approvato con Delibera n. 164 del 19 novembre 2020.

La comunicazione degli obiettivi ai dirigenti avviene a cura del Segretario Generale.

4) Monitoraggio dell'andamento della performance

L'andamento della performance deve essere costantemente monitorato dai dirigenti nel corso dell'intero esercizio, mentre il monitoraggio finale del grado di conseguimento degli obiettivi è effettuato dal controllo di gestione, la cui attività tende, compatibilmente con i carichi di lavoro, a effettuare monitoraggi infrannuali, anche a campione. In conseguenza del monitoraggio intermedio o delle verifiche da parte dei dirigenti possono essere effettuati interventi correttivi negli indicatori, nelle attività, fino ad una vera e propria ritaratura della programmazione, il tutto adeguatamente motivato.

A seguito della tardiva approvazione del Piano Dettagliato degli Obiettivi si è ritenuto di non effettuare rilevazioni intermedie.

5) Valutazione della performance individuale dei dirigenti e raccordo con il sistema premiante

L'effettuazione della valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti nel rispetto della metodologia approvata è condizione necessaria per l'erogazione della retribuzione di risultato.

Tale valutazione è collegata a tre fattori, con pesi differenti:

- il livello di conseguimento degli obiettivi (incidenza 50%)
- le prestazioni manageriali (peso 25%)
- le competenze organizzative (peso 25%)

Al termine del processo di valutazione il Nucleo di Valutazione verifica l'incidenza delle norme la cui violazione comporta la riduzione o la mancata attribuzione dell'indennità di risultato.

Con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi, la valutazione è effettuata dal Nucleo di valutazione sulla base della reportistica del servizio controllo di gestione. Partendo dalla quota percentuale teorica di fondo spettante a ciascun dirigente, definita in sede di approvazione del PEG/PDO, attraverso il sistema di valutazione viene assegnato un punteggio finale in base ai tre fattori suddetti, debitamente ponderati.

Il Nucleo trasmette la relazione finale al Sindaco, il quale, sentiti la Giunta e il Segretario Generale, provvede a definire la valutazione finale, che si riverbera sulla retribuzione di risultato.

Relativamente all'anno 2020 i lavori prevedono unicamente l'analisi delle relazioni trasmesse, talvolta con pesanti ritardi, all'ufficio preposto da parte dei Dirigenti e Responsabili. La "premessa metodologica" del Piano degli Obiettivi approvato prevedeva infatti che ogni Dirigente e responsabile producesse una relazione finale che dimostrasse il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso l'esposizione di dati numerici e/o temporali assimilabili ad indicatori di risultato.

L'impostazione ha trasformato il lavoro dell'ufficio preposto in una semplice presa d'atto dei risultati raggiunti e, inevitabilmente, della sostanziale assenza di scostamenti.

Le sedute del Nucleo di Valutazione relative all'anno 2020 sono state calendarizzate a fine 2021 a causa della sovrapposizione dell'attività di chiusura della rilevazione e della valutazione dei Dirigenti riferita all'anno 2019. Si sono svolte in tre momenti, il 21, 28 e 31 dicembre, quando l'ultimo verbale ha rimesso le risultanze all'attenzione dell'Amministrazione per gli atti conseguenti.

Il lavoro presentato dall'ufficio controllo di gestione, validato dal Nucleo di Valutazione, unitamente al verbale di chiusura della valutazione, costituiscono la Relazione sulla Performance per l'anno 2020. I documenti sono stati approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 20 gennaio 2022.

Per approfondimenti sulla metodologia di valutazione si rimanda alla Delibera di Giunta n. 49 del 4 aprile 2002.

Di seguito la rendicontazione finale riferita agli obiettivi facenti parte del PDO anno 2020.

| REFERTO DEL CONTROLLO DI GESTIONE - Griglia di riepilogo performances | | | | | | | | | | | | | | NUCLEO DI VALUTAZIONE | | | | | | | | | | |
|---|--|---------|-----|---|---|---------------|---------------|---|--|--|---|---|----------------------|--|--------------------------|---|------------------------|--|--|---------|---------|---------|---------|-------|
| Progr. | Dirigente | Settore | Ob. | Resp. Ob. | Titolo Obiettivo | Peso assoluto | Peso relativo | Peso relativo (obiettivi propri + 1/3 obiettivi PO) | Peso relativo % per riparto fondo risultato dir. (obiettivi propri + 1/3 obiettivi PO) | Peso relativo ricalcolato (al netto di eventuale storno di quote di fondo) | Peso relativo ricalcolato (obiettivi propri + 1/3 obiettivi PO) | Peso relativo % ricalcolato (obiettivi propri + 1/3 obiettivi PO) | % Risultato al 31/12 | Performance "pura" Dirigente (Obiettivi propri + 1/3 obiettivi P.O.) | Performance riconosciuta | Componente esogena dello scostamento registrato | Performance "depurata" | Performance Dirigente a livello di obiettivi | Performance "depurata" Dirigente (Obiettivi propri + 1/3 obiettivi P.O.) | | | | | |
| 1 | Roberto Moro | Primo | 1.1 | Roberto Moro | TRIBUTI: ADEGUAMENTO REGOLAMENTI IMU E TARI A SEGUITO DELL'ABOLIZIONE DELLA IUC (L. 160/2019), APPROVAZIONE PEF TARI ANNO 2020 | 40 | 4,00% | 23,33% | 26,62% | 4,00% | 23,33% | 26,62% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 4,00% | 100,00% | 100,00% | | | | |
| | | | 1.2 | Roberto Moro | TRIBUTI: GESTIONE FRONT OFFICE IMU E SUPPORTO A UNITÀ DI BACK OFFICE ESTERNE, RIORDINO ATTIVITÀ DI ACCERTAMENTO TARI, GESTIONE CONTROVERSIA ATC | 40 | 4,00% | | | 4,00% | | | 100,00% | | | | | | | | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 4,00% |
| | | | 1.3 | Roberto Moro | BILANCIO E PROGRAMMAZIONE: ATTIVITÀ ORDINARIA DI RENDICONTAZIONE PROVENTI CODICE DELLA STRADA E PRIMA FASE DI CONCILIAZIONE DEBITI/CREDITI CON GLI ENTI PARTECIPATI | 25 | 2,50% | | | 2,50% | | | 100,00% | | | | | | | | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 2,50% |
| | | | 1.4 | Simonetta Massone (P.O.) | SEZIONE GESTIONE BILANCIO: ADEMPIMENTI IVA TRIMESTRALI E ANNUALE, GESTIONE ATTIVITÀ ORDINARIA IN LAVORO AGILE (DETERMINE DI IMPEGNO E MANDATI DI PAGAMENTO) | 25 | 2,50% | | | 2,50% | | | 100,00% | | | | | | | | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 2,50% |
| | | Sesto | 1.5 | Roberto Moro | RIPRISTINO ATTIVITÀ DELL'UFFICIO TRAMITE ESTERNALIZZAZIONE DI ALCUNI SERVIZI | 50 | 5,00% | | | 5,00% | | | 100,00% | | | | | | | | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 5,00% |
| | | | 1.6 | Roberto Moro | COLLABORAZIONE CON IL SEGRETARIO GENERALE IN MERITO ALLA GRAVE CRISI CIT S.P.A. | 70 | 7,00% | | | 7,00% | | | 100,00% | | | | | | | | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 7,00% |
| 2 | Paolo Ravera (fino al 31/3) - Dario Grassi (dal 1/4) | Secondo | 2.1 | Paolo Ravera - Dario Grassi | REALIZZAZIONE PIANO DEGLI INVESTIMENTI - NUOVE OPERE E COMPLETAMENTO OPERE IN CORSO DI MANUTENZIONE | 70 | 7,00% | 21,00% | 23,95% | 7,00% | 21,00% | 23,95% | 100,00% | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 7,00% | 100,00% | 100,00% | | | | | |
| | | | 2.2 | Paolo Ravera - Dario Grassi | MANUTENZIONE PATRIMONIO DELL'ENTE, SUPPORTO ALLE MANIFESTAZIONI, GESTIONE TECNICO AMMINISTRATIVA DEGLI IMPIANTI DI ILLUMINAZIONE PUBBLICA | 80 | 8,00% | | | 8,00% | | | 100,00% | | | | | | | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 8,00% | |
| | | | 2.3 | Paolo Ravera - Dario Grassi | GESTIONE PROBLEMATICHE AMBIENTALI, SITUAZIONI DI EMERGENZA, MONITORAGGI, SPAZZAMENTO STRADE E RACCOLTA RIFIUTI E AVVIO NUOVO SISTEMA PORTA A PORTA, ATTIVITÀ ORDINARIA | 40 | 4,00% | | | 4,00% | | | 100,00% | | | | | | | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 4,00% | |
| | | Terzo | 2.4 | Pasquale Morroi (P.O.) | PROCESSO DI RIGENERAZIONE URBANISTICA: ASPETTI AMMINISTRATIVI, INFORMATICI ED OPERATIVI | 40 | 4,00% | | | 4,00% | | | 100,00% | | | | | | | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 4,00% | |
| | | | 2.5 | Pasquale Morroi (P.O.) | SUE: GESTIONE AMMINISTRATIVA/TECNICA PROGETTO MUDE E APPLICAZIONE NUOVA LEGGE REGIONALE 16/2018 - SUAP: CONSOLIDAMENTO GESTIONE ASSOCIATA | 20 | 2,00% | | | 2,00% | | | 100,00% | | | | | | | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 2,00% | |
| 3 | Roberta Nobile (fino al 31/8) - Pier Giorgio Cabella (dal 1/9 al 30/11) - Lorenza Monocchio (dal 1/12) | Quarto | 3.1 | Roberta Nobile - Pier Giorgio Cabella - Lorenza Monocchio | APPLICAZIONE MISURE SANITARIE ED ECONOMICHE DERIVANTI DALL'EMERGENZA SANITARIA DA COVID 19 | 50 | 5,00% | 18,33% | 20,91% | 5,00% | 18,33% | 20,91% | 100,00% | 94,55% | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 5,00% | 97,27% | | | | | |
| | | Quinto | 3.2 | Roberta Nobile - Pier Giorgio Cabella - Lorenza Monocchio | SERVIZI SOCIALI, SCOLASTICI E SPORTIVI: DEFINIZIONE SITUAZIONI PREGRESSE ALLOGGI ATC, REALIZZAZIONE PROGETTI SCOLASTICI, VERIFICA QUALITÀ PERCEPITA DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE SCOLASTICA, CELEBRAZIONI CENTENARIO NOVESE CALCIOSERVIZI SOCIALI: BANDO VILLA ZUCCA (HOUSING SOCIALE), SOSTEGNO ACCESSO ALLE ABITAZIONI IN LOCAZIONE, DEFINIZIONE CONTENZIOSO ATC - SERVIZI EDUCATIVI: AMPLIAMENTO SERVIZIO MENSA, PARTECIPAZIONE A PROGETTI A BANDO PER NUOVO SCUOLABUS, SERVIZI SPORTIVI: PROPOSTA DI GESTIONE IMPIANTI, POLITICHE GIOVANILI: RINNOVO GESTIONE PUNTO GIOVANI. | 50 | 5,00% | | | 5,00% | | | 80,00% | | | | | | | 80,00% | 10,00% | 90,00% | 4,50% | |
| | | | 3.3 | Patrizia Orsini (P.O.) | SERVIZI CULTURALI: GESTIONE SERVIZI BIBLIOTECARI E PROGRAMMA ATTIVITÀ CULTURALI IN FUNZIONE DELL'EMERGENZA SANITARIA | 50 | 5,00% | | | 5,00% | | | 100,00% | | | | | | | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 5,00% | |
| | | Ottavo | 3.4 | Roberta Nobile - Pier Giorgio Cabella - Lorenza Monocchio | PERSONALE: ATTUAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE ANNO 2020 E PREDISPOSIZIONE PIANO 2021-2023, GESTIONE TIROCINI E LPU, RINNOVO CUG | 50 | 5,00% | | | 5,00% | | | 100,00% | | | | | | | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 5,00% | |
| | | | 3.5 | Roberto Pastorino (P.O.) | INFORMATICA: OPERATIVITÀ LAVORO AGILE, RAZIONALIZZAZIONE, MANUTENZIONE E ADEGUAMENTI INFORMATICI, GESTIONE TELEFONIA MOBILE | 50 | 5,00% | | | 5,00% | | | 100,00% | | | | | | | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 5,00% | |
| 4 | Armando Caruso | Settimo | 4.1 | Armando Caruso | POLIZIA MUNICIPALE: CONSOLIDAMENTO ATTIVITÀ DI CONTROLLO DEL TERRITORIO ANCHE IN OTTEMPERANZA ALLA NORMATIVA COVID 19 | 90 | 9,00% | 25,00% | 28,52% | 9,00% | 25,00% | 28,52% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 9,00% | 100,00% | | | | | |
| | | | 4.2 | Armando Caruso | POLIZIA MUNICIPALE: ATTIVITÀ DI FORMAZIONE DEL PERSONALE ED ESPLETAMENTO CONCORSO PER NUOVI AGENTI | 30 | 3,00% | | | 3,00% | | | 100,00% | | | | | | | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 3,00% | |
| | | | 4.3 | Armando Caruso | VIABILITÀ: MANUTENZIONE SEGNALETICA ORIZZONTALE E IMPLEMENTAZIONE (NORMATIVA COVID 19) | 50 | 5,00% | | | 5,00% | | | 100,00% | | | | | | | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 5,00% | |
| | | | 4.4 | Armando Caruso | VIABILITÀ: RIORGANIZZAZIONE UFFICIO, POTENZIAMENTO VIDEOSORVEGLIANZA | 50 | 5,00% | | | 5,00% | | | 100,00% | | | | | | | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 5,00% | |
| | | | 4.5 | Armando Caruso | PROTEZIONE CIVILE: ATTIVITÀ DI ASSISTENZA E SUPPORTO ALLA GESTIONE DELL'EMERGENZA COVID 19, VERIFICA MAGAZZINO E DOTAZIONE ATTREZZATURE | 30 | 3,00% | | | 3,00% | | | 100,00% | | | | | | | 100,00% | 0,00% | 100,00% | 3,00% | |
| | | | | | | 1000 | 100,00% | 87,67% | 100,00% | 100,00% | 87,67% | 100,00% | | | | | | | 99,50% | | | | | |