



Città di Desio

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
ANNO 2014

## INDICE

Premessa

Gli strumenti di programmazione e rilevazione dei risultati

Dati di contesto interno ed esterno

1) Il contesto esterno

2) Il contesto interno: la situazione economico-finanziaria dell'ente

3) Il contesto interno: le risorse umane

Valutazione e risultati della performance individuale del personale dipendente

Valutazione e risultati della performance individuale del personale titolare di  
incarico di posizione organizzativa

Valutazione e risultati della performance individuale dei Dirigenti

Altre informazioni sulla gestione del personale

Conclusioni

## PREMESSA

La Performance, sia individuale che dell'Ente, può definirsi come il contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione per il raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed in ultima analisi per il soddisfacimento dei bisogni per il quale il Comune opera.

La relazione sulla Performance costituisce il documento che conclude il Ciclo della Performance, con cui si evidenzia a consuntivo, rispetto all'anno precedente, i risultati di performance, organizzativa e individuale raggiunti rispetto a quelli attesi con riferimento ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, nonché gli eventuali scostamenti registrati rispetto ai target programmati ed attesi.

Tale Relazione è reperibile, insieme agli altri documenti relativi alla Performance adottati dal Comune nella sezione Amministrazione Trasparente. Nella stesura della presente Relazione per l'anno 2014, sono state tenute in considerazione le indicazioni fornite dalle Delibere ex CIVIT (Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche – ora ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione), nel rispetto dei principi generali di trasparenza, veridicità, verificabilità, partecipazione, coerenza interna ed esterna.

L'approvazione del bilancio di previsione per gli Enti Locali è avvenuta per il Comune di Desio con la deliberazione di Consiglio Comunale n.27 del 22.4.2014, mentre l'approvazione del relativo Piano delle Performance è

avvenuta solo verso gli ultimi mesi dell'anno, deliberazione di Giunta Comunale n.226 del 23.9.2014.

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 2014, come programmata nell'ambito del piano della performance adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati, 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 (ai cittadini) nel modo più puntuale possibile le proprie attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

L'obiettivo di disporre di uno strumento in grado di "mettere a sistema", di integrare in una visione di insieme tutti i documenti di programmazione e rendicontazione dell'attività dell'Ente costituiva la motivazione fondante della scelta, assunta dal legislatore, di predisporre un Piano della performance; scelta da ultimo confermata con il D.L. 174/2012, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108. comma 1 e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione". Il richiamo al Decreto legge 174/2012 offre, per altro, lo spunto per citare, anche se necessariamente con brevità, alcune (tra le tante) importanti disposizioni che sono intervenute nel corso degli ultimi tempi a disciplinare

l'azione e il funzionamento dei Comuni e che hanno avuto - e soprattutto avranno - un impatto significativo.

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 con atto del Consiglio Comunale n°7 del 28.02.2013 e con delibera CC n. 8 del 28.02.2013 ha apportato modifiche ed integrazioni al regolamento di contabilità approvato con delibera C.C. n. 865 del 1.12.1995 in materia di controllo sugli equilibri finanziari, prevedendo tra l'altro che le diverse tipologie di controllo (da quello di regolarità amministrativa a quello strategico, dal controllo di gestione) costituiscono un sistema integrato, complessivamente rivolto ad assicurare la legalità e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Tale impostazione consentirà di arricchire ulteriormente i contenuti e gli approcci delle future relazioni sulla performance.

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".

Al di là degli specifici contenuti le leggi sopra citate sono profondamente permeate dal convincimento che assicurare la legalità, l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa costituisca il più importante deterrente per fenomeni

degenerativi e che la più ampia trasparenza, rappresenti lo strumento più importante per raggiungere tale obiettivo.

E' evidente che tale contesto normativo costituisce un ulteriore stimolo a migliorare non solo la performance dell'ente, ma anche le relative modalità di rendicontazione e rappresentazione.

Si evidenzia, infine, che le rilevazioni contenute nella presente relazione e nei documenti presupposti costituiscono al tempo stesso condizione e base di riferimento per l'erogazione degli incentivi al personale dipendente e alla dirigenza.

Sulla base dei principi definiti dal D.Lgs. n. 150/2009 ed in attuazione dell' art. 19 del Regolamento Comunale per l'Organizzazione degli uffici e dei servizi, nonché della metodologia in essa richiamata, l'Organismo di valutazione valida la presente relazione sulla performance attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'ente. Inoltre promuove e certifica il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti e dipendenti dell'Ente.

I documenti di riferimento per la relazione del piano della performance:

- a) Relazione programmatica del Sindaco e della Giunta comunale relativi ad azioni e progetti da realizzare nel corso del mandato 2011-2016 approvata con delibera di Consiglio Comunale n 23 del 28.05.2012 a seguito delle elezioni di maggio 2011;
- b) Piano generale di Sviluppo approvato con delibera di Consiglio Comunale n 28 del 12.06.2012;
- c) Relazione Previsionale e Programmatica;

d) Piano Esecutivo di Gestione esercizio finanziario 2014 - Piano della Performance art. 169 TUEL n 267/2000 approvato con delibera di Giunta Comunale n.226 del 23.9.2014;

f) Rendiconto della gestione anno 2014 approvato con delibera di Consiglio Comunale n.18 del 29.4.2015.

## 1) IL CONTESTO ESTERNO/STAKEHOLDERS ESTERNI

Prima di esporre i dati relativi ai rendiconti degli atti di programmazione gestionale, si ritiene utile, in parallelo a quanto fatto in sede di piano della performance, evidenziare alcuni dati di contesto, utili per meglio inquadrare e comprendere la performance complessiva dell'ente.

In questa sezione, pertanto, si descrivono le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si è svolta l'azione amministrativa nel corso del 2014, gli aspetti di natura demografica indicativi di bisogni e necessità della collettività amministrata e come essi hanno influenzato le attività svolte.

Tale analisi è funzionale alla contestualizzazione dei risultati ottenuti, nonché propedeutica alla descrizione delle criticità e delle opportunità.

Desio fa parte dei 5 comuni più grandi, per numero di abitanti (41.530) e per superficie territoriale, della Provincia di Monza e Brianza, con i suoi 9 quartieri S. Giuseppe, S. Carlo, S. Vincenzo, S. Giorgio, Sacro Cuore, Madonna Pellegrina Mulino Arese, Boschetto, Bolagnos

Si caratterizza come una città d'arte, che però fin dagli inizi del secolo XX, contrariamente ai comuni limitrofi, ha sviluppato un notevole comparto industriale, soprattutto nel ramo del tessile, con il Lanificio Targetti, lo Stabilimento del Porta, poi divenuto Gavazzi, per la seta, il cotonificio Tessitura di Desio. Ha ospitato anche l'Autobianchi, entrata successivamente nell'orbita della Fiat.

Sul territorio sono presenti monumenti e luoghi di interesse che richiamano molti visitatori, fra le architetture religiose ricordiamo la Basilica Santi Siro e Materno e fra i luoghi di interesse Villa Cusani Tittoni Traversi, all'interno del

suo parco, è situata la Torre dei Palagi (sec. XIX), sede di un museo di minerali. Nel 1924 Desio ottenne il riconoscimento del titolo di "città", grazie anche all'influenza di un suo eminente cittadino, Achille Ratti divenuto due anni prima Papa col nome di Pio XI.

Numerose sono le strutture ricettive; quelle sanitarie comprendono un Ospedale e la sede dell'Asl.

Risultano, alla fine del penultimo anno precedente residenti n.40.939 di cui 20.115 maschi e n 20.824 femmine, risultano n. 17.182 nuclei familiari e n.7 comunità/convivenze.

Al primo gennaio del penultimo anno precedente sono nati 409 bambini e sono defunti 312 persone. I bambini in età prescolare sono 2.949, quelli in età scuola dell'obbligo sono 2.977. Sono emigrati 1.369 persone, immigrate n 1.550.

Sono presenti asili nidi comunali, 1 scuola materna Comunale. Il livello medio di istruzione della popolazione residente corrisponde alla scuola media superiore, da un punto di vista lavorativo principalmente impiegatizio.

Il Comune di Desio si estende per 14.81 Km<sup>2</sup>, di cui 156 Km<sup>2</sup> sono strade comunali, equamente distribuite le statali, le provinciali e le vicinali.

Non sono presenti fiumi o laghi.

E' dotato di un Piano Governo del territorio e per gli insediamenti produttivi di P.I.I. e "RU4" .

Sul territorio sono insediate attività commerciali di cui: 617 commercio fisso, su aree pubbliche 303, 116 pubblici esercizi e somministrazioni e 767 attività artigianali e produttive.

Il Comune di Desio ha una dotazione organica al 1.05.2013 di 232 dipendenti oltre al Segretario Generale, di questi 39 risultano vacanti, è dotato di un centro elaborazioni dati e risultano assegnati 190 personal computer.

Negli ultimi anni in esame, a causa del disagio economico conseguentemente alla crisi sociale è in forte espansione il settore sociale.

Inoltre la maggiore speranza di vita della popolazione ha implicato l'attivazione di nuovi interventi a vantaggio di categorie o fasce deboli. Altro importante fenomeno è sicuramente quello dell'immigrazione straniera, che si dimostra inoltre come fenomeno particolarmente eterogeneo per quanto riguarda i paesi di provenienza dei migranti.

Il Comune di Desio è collocato in uno dei cinque Ambiti territoriali della Provincia di Monza e Brianza (Carate Brianza, Desio, Monza, Seregno e Vimercate), nell'Ambito Territoriale di Desio come Ente capofila.

In un contesto caratterizzato dall'intensificazione dei bisogni e dall'incertezza delle risorse destinate al Welfare, l'Ambito territoriale di Desio, nel Piano di Zona 2012-2014, mantiene un elevato livello di attenzione su temi importanti quali la protezione verso i Minori, l'assistenza alle fasce più fragili della popolazione (Anziani e Disabili), il sostegno alle nuove emergenze sociali (lavoro e nuove povertà) e la centralità ed il ruolo della Famiglia.

## 2) IL CONTESTO INTERNO

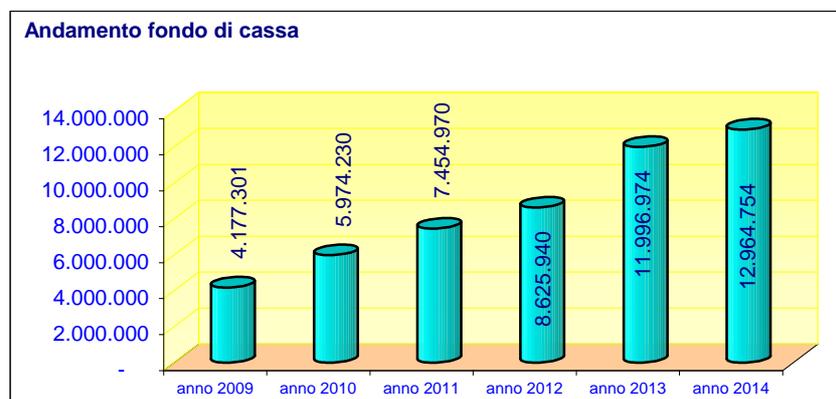
### LA SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA DELL'ENTE

La presente sezione analizza l'andamento della consistenza del fondo di cassa, dell'avanzo di amministrazione, dei principali aggregati di bilancio, di alcuni indicatori finanziari, delle risultanze del Patto Stabilità e del rispetto dei vincoli di spesa imposti dal Legislatore, sia in termini di spese di personale che per altre tipologie di spesa.

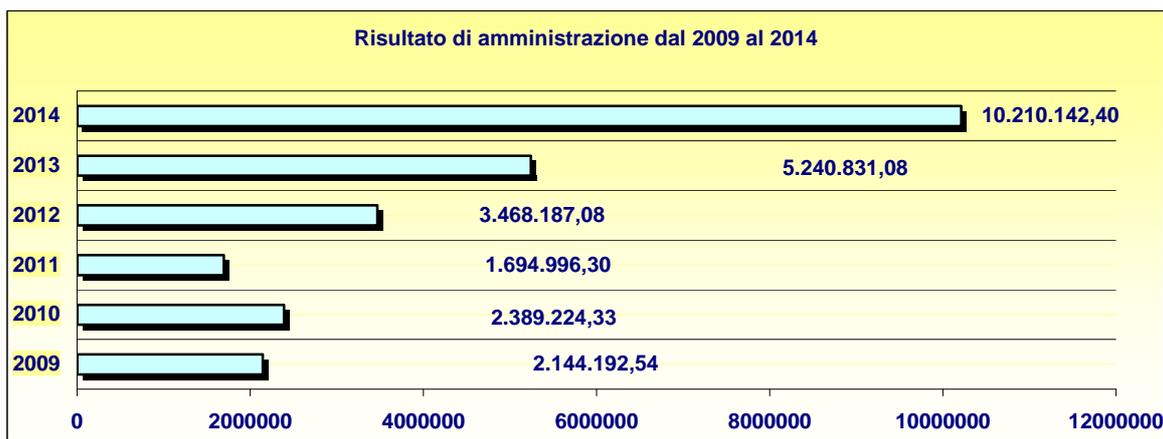
L'andamento del fondo di cassa nell'ultimo seiennio è in costante crescita come si evince dalla tabella:

	anno 2009	anno 2010	anno 2011	anno 2012	anno 2013	anno 2014	
Totale fondo di cassa al 1.1	4.558.686	4.177.301	5.974.230	7.454.970	8.625.940	11.996.974	
Riscossioni	52.595.361	36.870.496	35.790.615	32.531.957	34.236.669	35.872.130	+
Pagamenti	52.976.746	35.073.567	34.309.876	31.360.987	30.865.636	34.904.350	-
Fondo di cassa al 31.12	4.177.301	5.974.230	7.454.970	8.625.940	11.996.974	12.964.754	

La rappresentazione grafica del fondo di cassa negli ultimi sei anni è la seguente:



Negli ultimi anni il risultato di amministrazione complessivo è in crescita come si evince dalla seguente rappresentazione grafica:

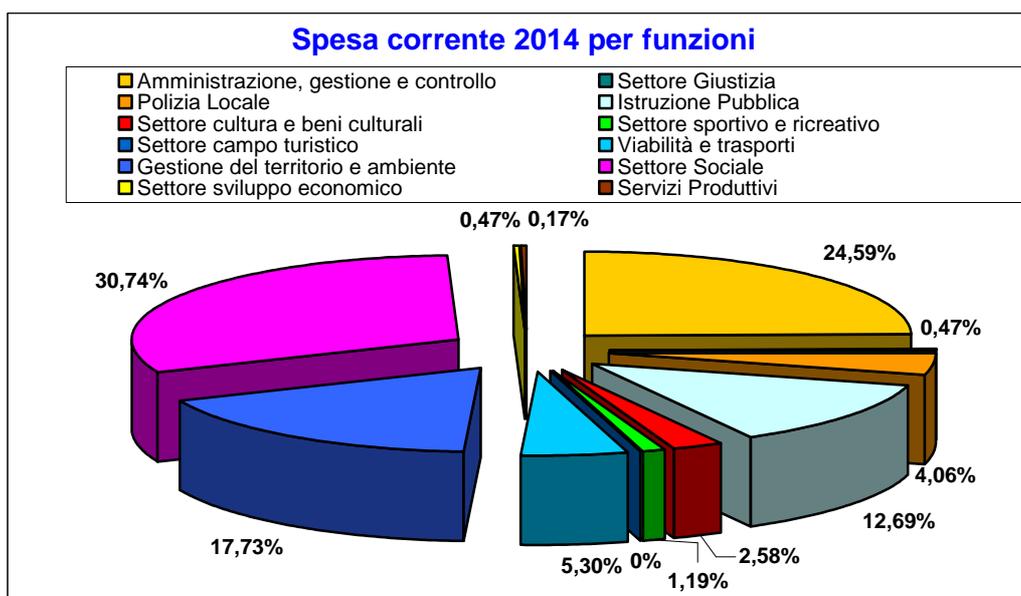


L'andamento delle entrate correnti per tipologia è pressoché costante, pur nella variabilità interna; si rileva un incremento nell'esercizio 2014, con l'andamento delle entrate tributarie in crescita e la riduzione dei trasferimenti statali - infatti nell'esercizio 2014 l'incremento delle entrate tributarie è dovuto principalmente all'introduzione della TASI - tassa sui servizi indivisibili compensata parzialmente dalla riduzione del Fondo di Solidarietà Comunale che trova allocazione sempre al titolo I; Al titolo II troviamo ancora una volta la riduzione dei trasferimenti, in particolare del trasferimento dallo Stato a ristoro minor gettito IMU abitazione principale a seguito come detto sopra, dell'introduzione della TASI.

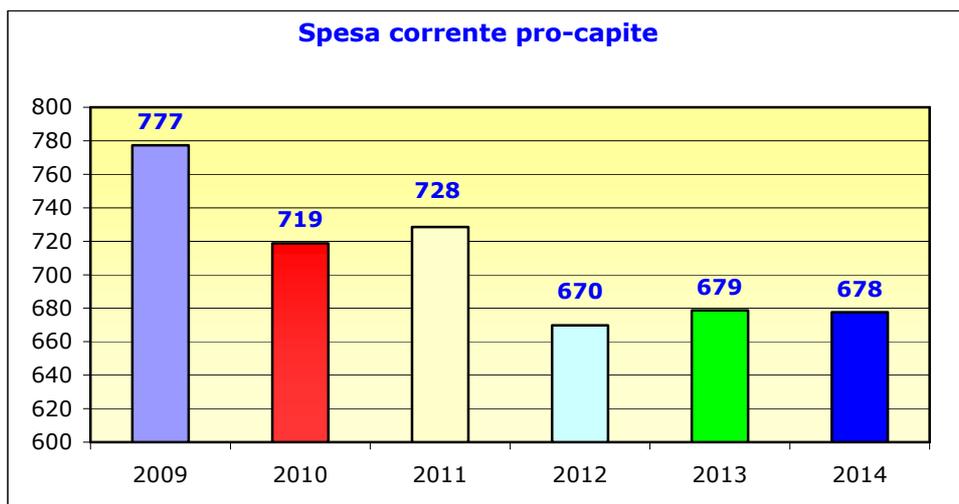
Entrate correnti (dati in Euro)	Accertato 2009	Accertato 2010	Accertato 2011	Accertato 2012	Accertato 2013	Accertato 2014
Titolo I - Entrate tributarie	13.613.592	14.231.107	20.370.441	22.644.893	17.992.565	21.789.726
Titolo II - Entrate derivanti da contributi e trasferimenti correnti dello Stato, della Regione e altri Enti pubblici	12.164.206	11.651.297	4.377.141	2.681.158	6.396.362	4.371.660
Titolo II - Entrate extratributarie	4.820.869	4.716.190	4.567.338	5.116.325	5.965.590	4.936.253
<b>totale</b>	<b>30.598.667</b>	<b>30.598.594</b>	<b>29.314.920</b>	<b>30.442.376</b>	<b>30.354.517</b>	<b>31.097.639</b>

Le spese correnti nel seiennio suddivise per funzione presentano la seguente distribuzione e relativa rappresentazione grafica:

Funzioni	2009	2010	2011	2012	2013	2014	%
Amministrazione, gestione e controllo	7.398.526	6.329.238	6.373.840	6.239.448	7.262.395	6.945.468	24,59
Settore Giustizia	279.785	276.371	298.379	253.440	263.585	132.272	0,47
Polizia Locale	1.744.592	1.727.217	1.569.395	1.527.370	1.199.411	1.147.546	4,06
Istruzione Pubblica	3.626.857	3.413.628	3.506.391	3.553.778	3.643.891	3.586.020	12,69
Settore cultura e beni culturali	1.127.836	973.669	1.098.901	1.019.923	767.011	728.762	2,58
Settore sportivo e ricreativo	343.105	327.088	367.104	370.259	368.884	335.295	1,19
Settore campo turistico	0	1.280	0	0	0	0	0,00
Viabilità e trasporti	1.397.022	1.271.657	1.419.075	1.720.963	1.550.652	1.497.889	5,30
Gestione del territorio e ambiente	5.145.067	4.932.712	4.975.202	5.398.771	4.969.125	5.009.683	17,73
Settore Sociale	10.166.706	9.887.696	9.832.328	7.563.832	8.045.359	8.684.525	30,74
Settore sviluppo economico	49.109	23.845	284.830	117.761	115.647	131.990	0,47
Servizi Produttivi	57.729	58.506	95.557	56.429	53.814	48.981	0,17
<b>Totali</b>	<b>31.336.333</b>	<b>29.222.906</b>	<b>29.821.003</b>	<b>27.821.975</b>	<b>28.239.774</b>	<b>28.248.430</b>	<b>100</b>
<b>Media per Desiano</b>	777	719	728	670	679	678	



La spesa corrente pro-capite 2009-2014 è in diminuzione rispetto al periodo 2009-2011 e pressoché costante nell'ultimo triennio:

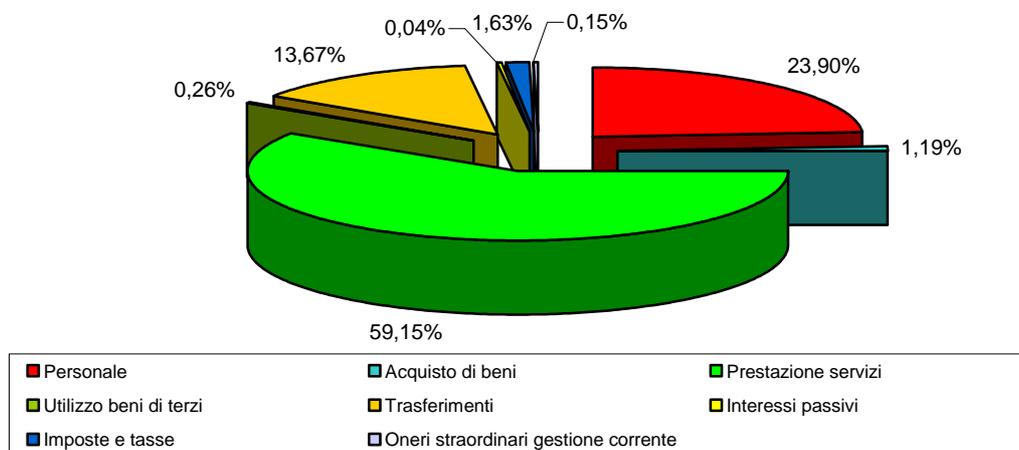


Spese correnti suddivise per intervento:

INTERVENTO	Impegni 2009	Impegni 2010	Impegni 2011	Impegni 2012	Impegni 2013	Impegni 2014
Personale	7.845.897	7.362.302	7.461.255	7.338.504	7.029.179	6.752.317
Acquisto di beni	473.737	354.232	371.719	384.122	367.721	337.216
Prestazione servizi	17.656.325	16.945.578	17.319.723	17.112.447	16.812.527	16.709.065
Utilizzo beni di terzi	121.686	104.162	88.436	102.457	87.874	72.626
Trasferimenti	4.546.260	3.809.143	3.970.344	2.244.743	3.423.460	3.862.324
Interessi passivi	160.550	146.829	132.732	49.310	14.322	12.419
Imposte e tasse	531.878	500.660	476.795	470.195	465.924	460.684
Oneri straordinari gestione corrente	0	0	0	120.198	38.767	41.779
<b>Totali</b>	<b>31.336.333</b>	<b>29.222.906</b>	<b>29.821.003</b>	<b>27.821.975</b>	<b>28.239.773</b>	<b>28.248.430</b>

Relativa rappresentazione grafica:

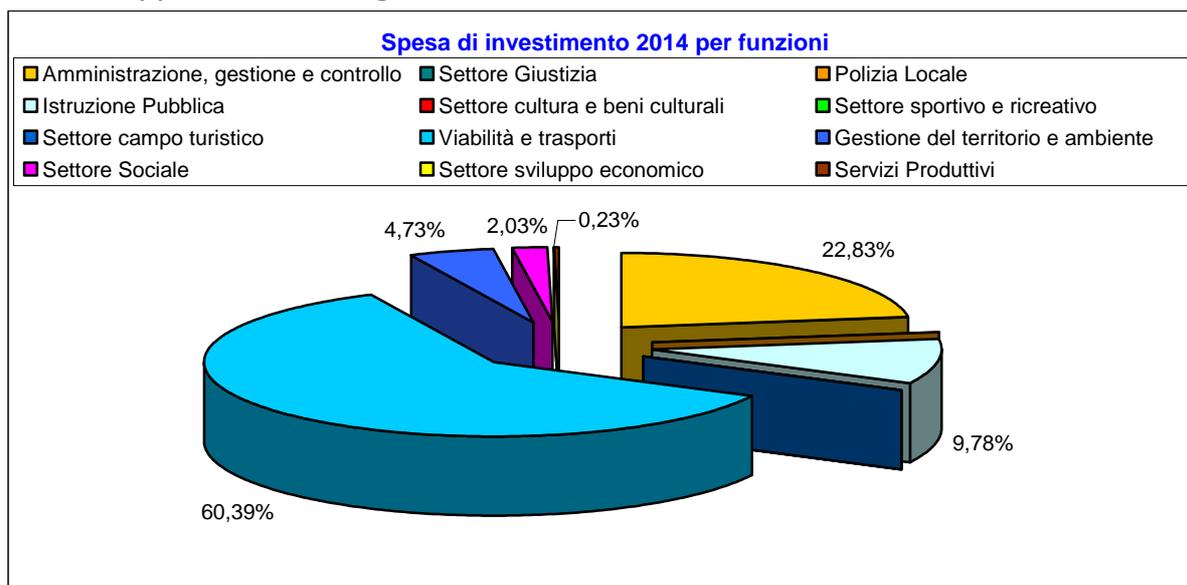
**SPESA 2014 PER INTERVENTO**



Analisi andamento spese di investimento nel periodo 2009-2014 suddivise per funzione:

Funzioni (dati in euro)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	%
Amministrazione, gestione e controllo	693.553	617.164	525.302	673.430	1.057.081	612.451	22,83
Settore Giustizia	42.600	26.000	3.000	20.000	0	0	0,00
Polizia Locale	58.300	15.100	41.794	4.431	34.392	0	0,00
Istruzione Pubblica	294.039	969.187	450.000	38.014	1.127.000	262.417	9,78
Settore cultura e beni culturali	25.592	57.690	8.500	50.000	0	0	0,00
Settore sportivo e ricreativo	495.974	66.998	215.000	29.965	100.000	0	0,00
Settore campo turistico	0	0	0	0	0	0	0,00
Viabilità e trasporti	857.467	1.069.612	233.917	653.455	426.000	1.620.000	60,39
Gestione del territorio e ambiente	256.852	839.368	288.783	309.601	844.424	126.839	4,73
Settore Sociale	100.116	72.517	547.130	47.130	0	54.442	2,03
Settore sviluppo economico	0	270.000	0	0	0	0	0,00
Servizi Produttivi	0	0	0	0	0	6.280	0,23
<b>Totali</b>	<b>2.824.493</b>	<b>4.003.635</b>	<b>2.313.426</b>	<b>1.826.026</b>	<b>3.588.897</b>	<b>2.682.429</b>	<b>100</b>
<b>Spesa Media pro-capite</b>	<b>70</b>	<b>98</b>	<b>57</b>	<b>44</b>	<b>86</b>	<b>64</b>	

e relativa rappresentazione grafica:



Di seguito trend ultimo quadriennio di alcuni indicatori finanziari:

Denominazione indicatore	2011	2012	2013	2014
Autonomia finanziaria	85,07	91,19	78,93	85,94
Autonomia impositiva	69,49	74,39	59,27	70,07
Pressione finanziaria	609,14	668,35	575,89	641,16
Pressione tributaria	497,58	545,17	432,49	522,74
Intervento erariale	2,91	13,45	81,41	11,33
Intervento regionale	10,29	2,42	2,09	2,79
Incidenza residui attivi	35,40	37,55	35,00	28,11
Incidenza residui passivi	50,22	54,96	56,02	37,87
Indebitamento locale pro-capite	23,75	7,35	7,12	5,78

Si sottolinea in particolare la progressiva riduzione, nel periodo preso in considerazione, dei seguenti indicatori:

Incidenza dei residui attivi (l'indicatore è calcolato come rapporto tra il totale dei residui attivi e gli accertamenti di competenza);

Incidenza dei residui passivi (l'indicatore è calcolato come rapporto tra il totale dei residui passivi e gli impegni di competenza)

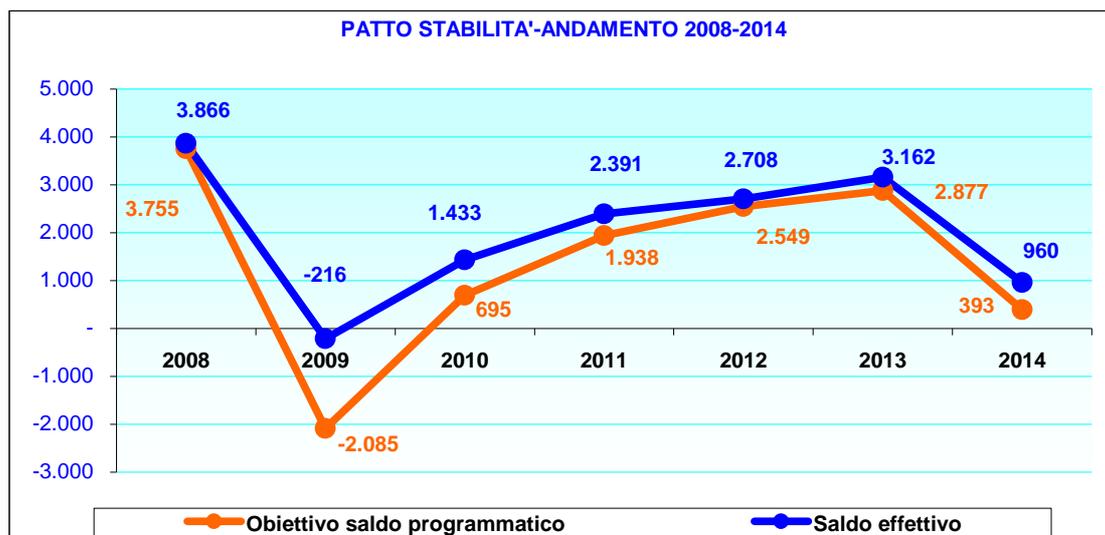
Indebitamento locale pro-capite (Residui debito per mutui contratti/ popolazione).

#### PATTO DI STABILITÀ.

La modalità di calcolo dell'obiettivo imposto dal Legislatore da raggiungere ai fini del Patto di Stabilità Interno è stata modificata nel periodo che abbiamo preso in considerazione; infatti per gli esercizi 2008-2009 e 2010 l'obiettivo è calcolato sul saldo finanziario (entrate finali – spese finali) e con riferimento a diversi esercizi di volta in volta mentre, a decorrere dall'esercizio 2011 l'obiettivo è calcolato sulla spesa corrente media nel triennio precedente; pertanto gli obiettivi sono molto diversificati nel seiennio.

Riepilogo obiettivi imposti dal Patto di Stabilità anni 2008 2014 e risultato raggiunto (dati in migliaia di Euro) e relativa rappresentazione grafica:

(dati in migliaia di €)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Obiettivo saldo programmatico	3.755	- 2.085	695	1.938	2.549	2.877	393
Saldo effettivo	3.866	- 216	1.433	2.391	2.708	3.162	960
Scostamento	111	1.869	738	453	159	285	567
<b>Raggiungimento Obiettivo SI /NO</b>	<b>SI</b>						



Si sottolinea in particolare nell'esercizio 2014 il saldo programmatico determinato inizialmente in € 3.095 (mila) si è progressivamente ridotto a seguito partecipazione dell'Ente al Patto territoriale per un importo complessivo di € 2.289 (mila) e per € 413 (mila) in relazione alla neutralizzazione degli effetti negativi sul calcolo dell'obiettivo dal ruolo del Comune quale Ente capofila dalla gestione associata del Piano di Zona, portando l'obiettivo programmatico finale a € 393 (mila).

Dimostrazione del rispetto dei vincoli di spesa realizzati nell'esercizio 2014

TIPOLOGIA DI SPESA	Tetto Spesa 2014	Impegni 2014	Rispetto S/N
Formazione personale	13.208,97	10.212,90	
Spesa per missioni	2.034,81	2.434,00	
Consulenze, studi e ricerche	-	-	
Relazioni pubbliche, convegni, mostre, rappresentanza e pubblicità	11.228,99	9.686,57	
<b>TOTALE COMPLESSIVO VINCOLO</b>	<b>26.472,77</b>	<b>22.333,47</b>	<b>S</b>
Acquisto, manutenzione, noleggio autovetture	8.257,66	7.617,69	<b>S</b>
Acquisto mobili e arredi	-	-	<b>S</b>
Acquisto, a titolo oneroso di immobili o terreni o locazioni effettuati per pubblica utilità	-	-	<b>S</b>

Prospetto dimostrazione rispetto dei vincoli di spesa relativamente alla spesa di personale - limite di spesa art. 1, comma 557 L. 296/2006 relativa al contenimento della "spesa di personale", da ultimo modificata dal D.L. 90/2014:

<b>VERIFICA SPESA DI PERSONALE ART.1 COMMA 557 L.296/2006</b>	<b>rendiconto 2011</b>	<b>rendiconto 2012</b>	<b>rendiconto 2013</b>	<b>rendiconto 2014</b>
personale int. 01		7.338.504	7.029.179	6.752.317
<i>a detrarre:</i>				
<i>spese finanziate con FPV</i>				
<i>categorie protette e oneri</i>		-232.964	-251.730	-264.941
<i>compenso OIV</i>		-9.650	-9.666	-6.320
<i>aumenti contrattuali dipendenti e dirigenti e oneri</i>		-1.118.060	-1.118.060	-1.118.060
<i>compensi istat+ cococo istat 15° cens.</i>		-112.942	0	0
<i>rimborso personale comandato</i>		-45.608	-57.479	-33.811
<i>personale in convenzione</i>		-31.496	-32.769	-28.054
<i>personale in convenzione piano di zona</i>		-57.044	-49.910	-57.915
<i>personale CDS</i>		0	0	-21.497
<i>incentivo progettazione compresi oneri</i>		-66.477	0	0
<i>compenso ICI</i>		0	0	0
<i>diritti di rogito</i>		-4.409	-5.359	-5.414
stagisti		0	0	0
fondo previdenza PL finanziato con CDS				
lavoro accessorio vouchers				
Irap		412.357	412.800	357.354
<i>a detrarre:</i>				
<i>quota irap personale in convenzione e comandato</i>		-5.168	-2.531	-1.735
<i>irap incentivo merloni</i>		-4.587	0	0
<i>irap piano di zona</i>		-3.801	-3.500	-3.500
<i>irap OIV</i>		-500	0	0
<i>quota irap istat</i>		-7.658	0	0
buoni pasto		64.002	40.100	40.064
diritti notifica (partita di giro)		492	0	0
<b>totale spesa di personale A</b>	<b>6.223.106</b>	<b>6.114.991</b>	<b>5.951.074</b>	<b>5.608.488</b>
chiusura rendiconto 2012 ufficiale		-6.126.891,97		
squadratura per istat e arrotondamento		-11.901,38		
<b>differenza rispetto all'anno precedente</b>			<b>-163.916</b>	<b>-342.586</b>
<b>differenza su media 2011/2013 D.L.90/14</b>	<b>6.096.390</b>			<b>-487.902</b>
<b>SPESA CORRENTE TIT.I</b>				
<b>B</b>	<b>29.821.003</b>	<b>27.821.974</b>	<b>28.239.773</b>	<b>28.248.430</b>
<b>incidenza % su spesa corrente A/B</b>	<b>20,87%</b>	<b>21,98%</b>	<b>21,07%</b>	<b>19,85%</b>
<b>numero dipendenti td+tnd+segretario al 31.12.</b>		<b>201</b>	<b>196</b>	<b>197</b>
<b>numero abitanti al 31.12.</b>	<b>40.962</b>	<b>40.939</b>	<b>41.537</b>	<b>41.684</b>
<b>rapporto abitanti/ dipendenti</b>		<b>203,68</b>	<b>211,92</b>	<b>211,59</b>

## SPESA DI PERSONALE

Illustrazione dei dati riguardanti la dinamica del personale, la spesa complessiva dei dipendenti del Comune di Desio dell'esercizio 2014 confrontata con quella dei tre esercizi precedenti:

	Totale			
	196			
Assunzioni	9			
Dimissioni	8			
<i>Dipendenti in essere al 31/12/2014</i>	197			
Dati e indicatori relativi al personale				
	31/12/11	31/12/12	31/12/13	31/12/14
<i>Abitanti</i>	40.962	40.939	41.537	41.684
Dipendenti a tempo indeterminato	196	195	192	194
Dipendenti a tempo determinato	2	6	4	3
Totale dipendenti	198	201	196	197
<i>N. abitanti per ogni dipendente</i>	207	204	212	212
<i>Spese del personale (intervento 1)</i>	7.461.255,13	7.338.503,52	7.029.179,14	6.752.317,00
<i>Altre spese del personale da aggiungere</i>	-	-	-	-
<i>Irap sugli stipendi del personale</i>	403.028,96	412.357,00	412.799,99	357.354,00
<i>Totale spese del personale</i>	7.864.284,09	7.750.860,52	7.441.979,13	7.109.671,00
<i>Costo medio del personale</i>	39.718,61	38.561,50	37.969,28	36.089,70
<i>Spese correnti</i>	29.821.002,99	27.821.974,56	28.239.773,12	28.248.430,39
<i>% sul volume di spese correnti</i>	26,37%	27,86%	26,35%	25,17%

Si rappresenta graficamente la progressiva riduzione del costo medio del personale:



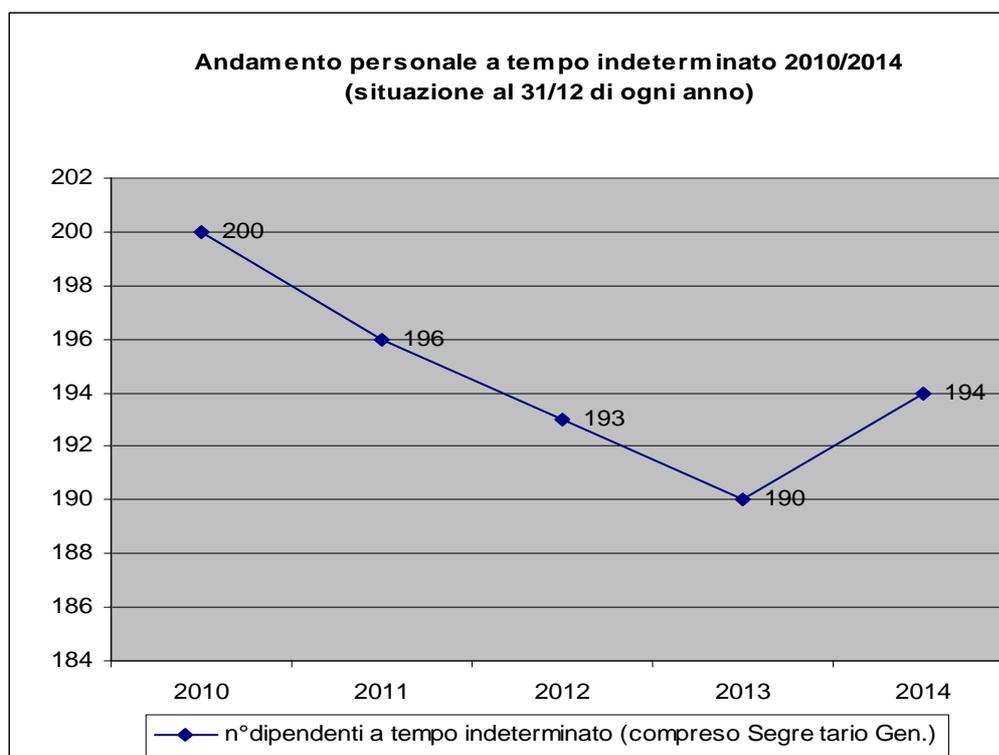
### 3) IL CONTESTO INTERNO

#### RISORSE UMANE

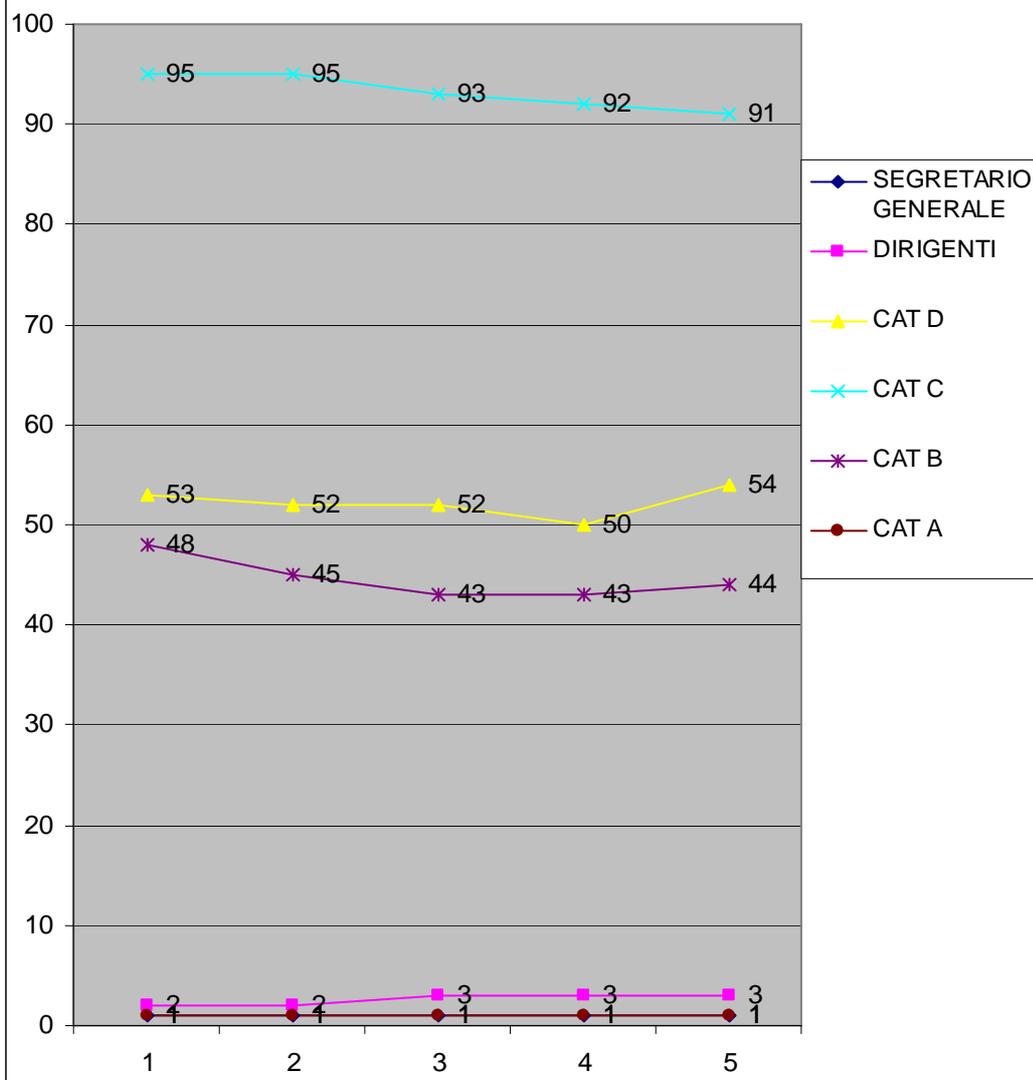
Nell'anno di riferimento si è rilevata una lieve inversione di tendenza rispetto alla progressiva diminuzione del personale a tempo indeterminato, verificatasi negli anni precedenti ed evidenziata nella tabella e relativo grafico, di seguito riportati:

<b>ANDAMENTO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2010/2014 (*)</b> (situazione al 31/12 di ogni anno)					
<b>Categorie professionali</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
SEGRETARIO GENERALE	1	1	1	1	1
DIRIGENTI	2	2	3	3	3
CAT D	53	52	52	50	54
CAT C	95	95	93	92	91
CAT B	48	45	43	43	44
CAT A	1	1	1	1	1
ALTE SPECIALIZZAZIONI IN D.O.	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>200</b>	<b>196</b>	<b>193</b>	<b>190</b>	<b>194</b>

(\*) = sono già esclusi i dipendenti cessati al 1° gennaio dell'anno successivo, tranne i cessati per mobilità presso altra PA



**Andamento personale a tempo indeterminato per  
categoria 2010/2014  
(situazione al 31/12 di ogni anno)**



Come è rilevabile dal grafico, la più grande percentuale di dipendenti del Comune è inquadrata nella cat. C, comprendente prevalentemente impiegati amministrativi/tecnici, educatori delle scuole infanzia e agenti di polizia locale.

Sostanzialmente stabili i dati di tutte le categorie, ad eccezione della cat. D, che ha avuto un incremento di 4 unità (n.1 Funzionario tecnico, n.1 Funzionario amministrativo all'URP e n.2 Assistenti sociali).

Esaminando i dati degli ultimi due anni (2013 e 2014), si conferma la tendenza che vede le dipendenti donne (il doppio degli uomini) rappresentare la maggioranza della forza lavoro del comune, suddivisa nelle categorie e per tipo di contratto come sotto riportato:

<b>RIPARTIZIONE PER CATEGORIE DI RIFERIMENTO (situazione al 31/12 di ogni anno)</b>								
<b>Categorie professionali</b>	<b>2013</b>				<b>2014</b>			
	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>	<b>%</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>	<b>%</b>
SEGRETARIO GENERALE		1	1	0,5%		1	1	0,5%
DIRIGENTI	1	2	3	1,6%	1	2	3	1,5%
CATEGORIA D3	7	14	21	11,1%	7	14	21	10,8%
CATEGORIA D1	10	19	29	15,3%	10	23	33	17,0%
CATEGORIA C	25	67	92	48,4%	24	67	91	46,9%
CATEGORIA B3	11	15	26	13,7%	11	15	26	13,4%
CATEGORIA B1	7	10	17	8,9%	8	10	18	9,3%
CATEGORIA A	1	0	1	0,5%	1	0	1	0,5%
ALTE SPEC. IN D.O.		0	0	0,0%		0	0	0,0%
<b>Totale</b>	<b>62</b>	<b>128</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>62</b>	<b>132</b>	<b>194</b>	<b>100,0%</b>

<b>RIPARTIZIONE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE (situazione al 31/12 di ogni anno)</b>								
	<b>2013</b>				<b>2014</b>			
	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>	<b>%</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>	<b>%</b>
contratti a tempo indeterminato e pieno	60	105	165	86,8%	60	109	169	87,1%
contratti a tempo indeterminato (part-time fino al 50%)	2	5	7	3,7%	2	5	7	3,6%
contratti a tempo indeterminato (part-time oltre il 50%)	0	18	18	9,5%	0	18	18	9,3%
<b>Totale</b>	<b>62</b>	<b>128</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>62</b>	<b>132</b>	<b>194</b>	<b>100,0%</b>

Altro fenomeno rilevante, dovuto al prolungamento dell'età lavorativa del personale ed ai vincoli che hanno frenato l'assunzione di nuove risorse, è quello dell'"invecchiamento" dei dipendenti, in ulteriore incremento rispetto allo scorso anno; nel 2014 i dipendenti con età superiore ai 45 anni sono più del 79% del personale:

RIPARTIZIONE PER FASCE DI ETA'								
Fasce di età	2013				2014			
	uomini	donne	totali	%	uomini	donne	totali	%
fino a 19	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
tra 20 e 24	1	0	1	0,5%	1	0	1	0,5%
tra 25 e 29	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
tra 30 e 34	1	3	4	2,1%	0	4	4	2,1%
tra 35 e 39	6	12	18	9,5%	4	10	14	7,3%
tra 40 e 44	7	15	22	11,6%	9	12	21	10,9%
tra 45 e 49	18	32	50	26,5%	15	31	46	23,8%
tra 50 e 54	14	37	51	27,0%	16	38	54	28,0%
tra 55 e 59	12	24	36	19,0%	10	31	41	21,2%
tra 60 e 64	3	4	7	3,7%	7	5	12	6,2%
tra 65 e 67	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
68 e oltre	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
totali	62	127	189	100,0%	62	131	193	100,0%
	32,8%	67,2%	100,0%		32,1%	67,9%	100,0%	

superiori a 45 anni:	2013		2014	
	144	76,2%	153	79,3%

superiori a 55 anni	2013		2014	
	43	22,8%	53	27,5%

L'anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione dei dipendenti del ns. Ente è la seguente:

RIPARTIZIONE PER ANZIANITA' DI SERVIZIO NELLA PA								
anzianità di servizio	2013				2014			
	uomini	donne	totali	%	uomini	donne	totali	%
tra 0 e 5	5	9	14	7,4%	4	7	11	5,7%
tra 6 e 10	5	10	15	7,9%	4	14	18	9,3%
tra 11 e 15	15	19	34	17,9%	15	17	32	16,5%
tra 16 e 20	11	32	43	22,6%	10	28	38	19,6%
tra 21 e 25	8	19	27	14,2%	9	20	29	14,9%
tra 26 e 30	7	11	18	9,5%	9	15	24	12,4%
tra 31 e 35	7	16	23	12,1%	5	13	18	9,3%
tra 36 e 40	4	12	16	8,4%	6	17	23	11,9%
tra 41 e 43	0	0	0	0,0%	0	1	1	0,5%
oltre i 43	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
totali	62	128	190	100,0%	62	132	194	100,0%
	33%	67%	100%		32%	68%	100%	

## VALUTAZIONE E RISULTATI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE

L'art. 9 del decreto legislativo n.150/2009 disciplina gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale ed il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 149 del 2 luglio 2013, delinea, tra l'altro, al titolo III, capo II, la verifica e la valutazione del risultato dei dirigenti, mentre il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente, risulta disciplinato secondo la metodologia in essere fin dal CCDI/2004; è attualmente avviato un processo di riforma del sistema di valutazione della performance individuale del personale dipendente dirigente e non.

I sistemi attualmente vigenti sono comunque improntati alla premialità, alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con l'obiettivo del perseguimento della qualità della prestazione e dei risultati. Tali sistemi interessano coloro che prestano servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e per coloro che prestano servizio con rapporto a tempo determinato.

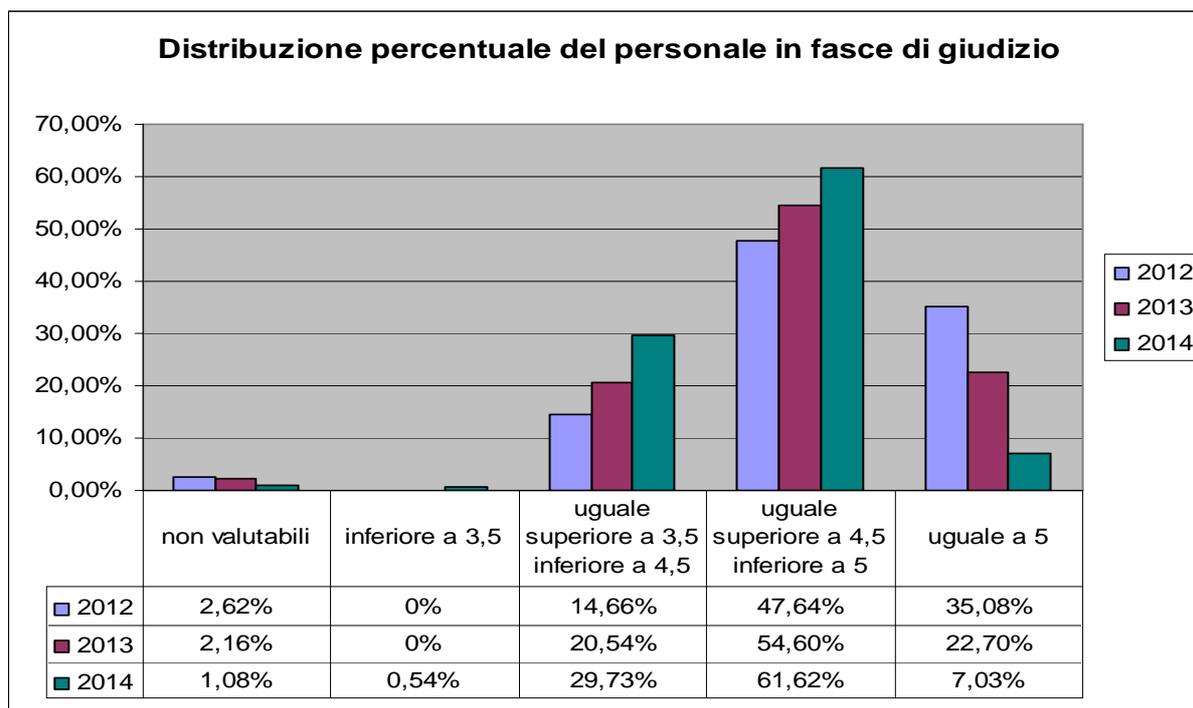
La valutazione del personale dipendente tiene conto dei risultati individuali, delle competenze e dei comportamenti professionali dimostrati nell'esercizio dell'attività. Nello specifico competenze e comportamenti vengono valutati nella scheda individuale nella "Valutazione dei comportamenti", che a sua volta esamina 4 "Aree di valutazione": "Rendimento quantitativo e qualitativo" - "Competenza professionale e capacità tecnica" - "Integrazione personale nell'organizzazione" - "Capacità organizzativa e gestionale"; ciascuna area esamina fattori specifici di valutazione, che si differenziano per peso specifico in funzione della categoria e del profilo professionale. La "Valutazione dei comportamenti" pesa per il 50% sulla Valutazione

Complessiva Individuale. L'altro 50% dipende dalla "Valutazione dei Risultati", cioè dal contributo individuale al conseguimento degli obiettivi dell'Ente.

La retribuzione di risultato dei titolari di incarico di posizione organizzativa è riconosciuta sulla base di quanto definito con deliberazione di G.C.n. 204/2014, nell'ambito di quanto individuato con i precedenti atti di G.C.n.123/2013 e n.131/2013.

#### SINTESI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Negli anni 2014, 2013 e 2012, sono stati n. 185, n. 185 e n. 191 i dipendenti i oggetto di valutazione secondo i dati contenuti nella tabella che segue, che evidenzia la distribuzione percentuale del personale all'interno delle diverse fasce di giudizio, formulato in relazione all'impegno e alla qualità della prestazione individuale erogata.

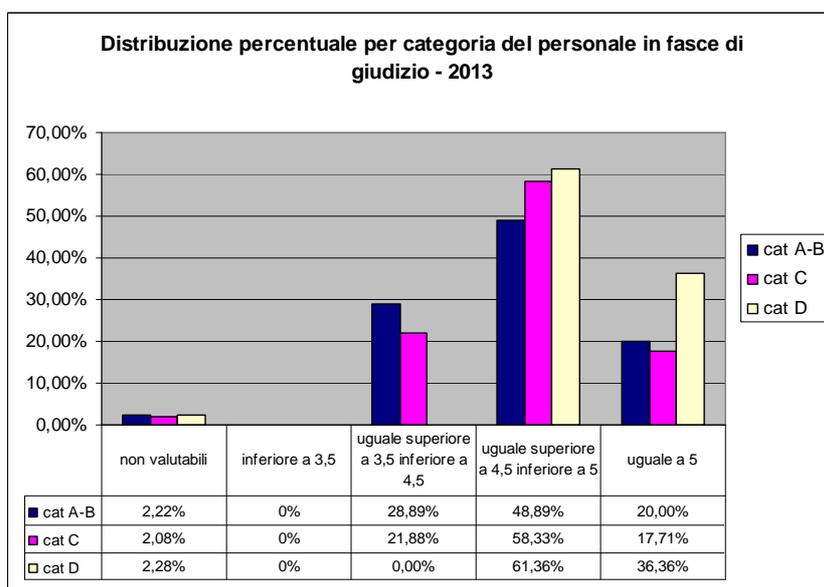
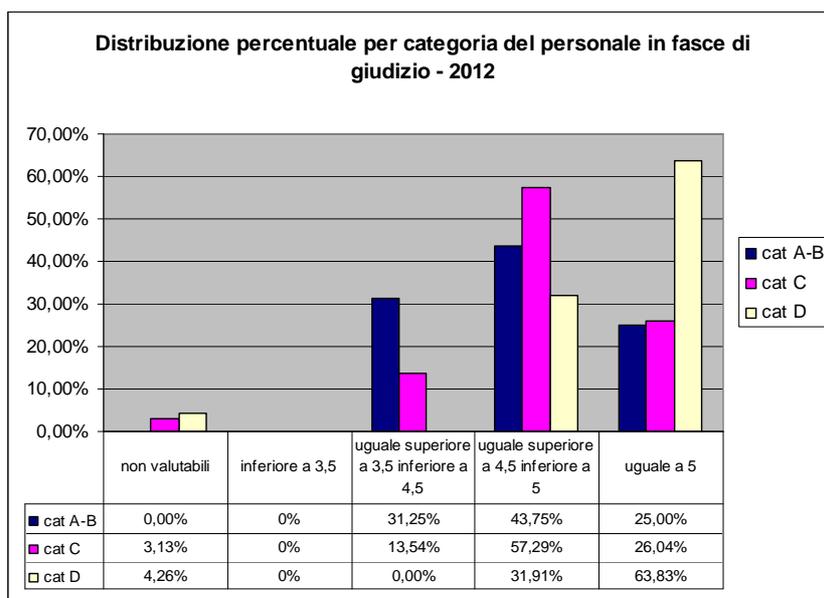


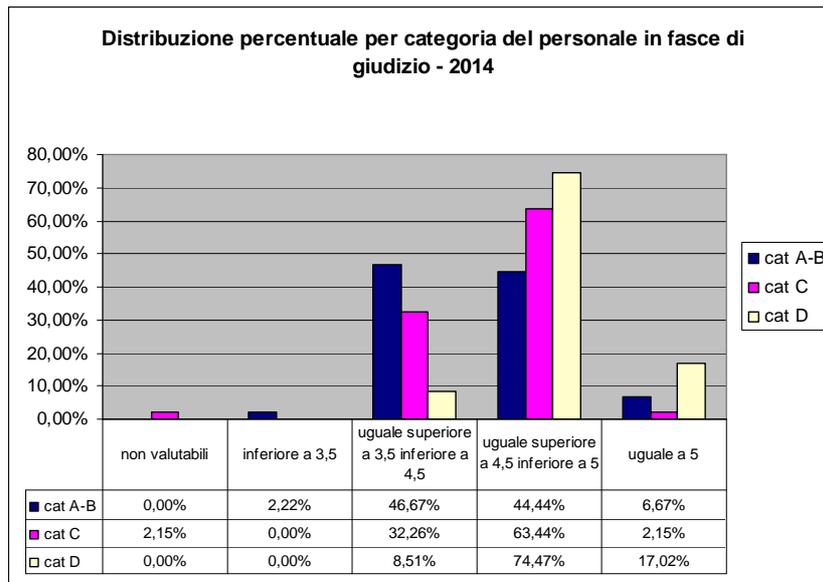
La valutazione massima attribuibile in base al sistema vigente è pari a punti 5/5.

L'analisi evidenzia l'andamento rispetto agli anni immediatamente precedenti, dando quale riscontro immediato una redistribuzione delle valutazioni nelle diverse fasce, con

una sempre minore concentrazione in corrispondenza del massimo valore consentito dal sistema.

Tale riscontro trova corrispondenza altresì nell'analisi condotta rispetto alla categoria di appartenenza nei tre anni considerati, con i risultati riportati nelle tabelle/grafici che seguono.





Le differenze nei punteggi mostrano come nel tempo sia variata la distribuzione percentuale tra le fasce di giudizio nelle categorie analizzate, evidenziando comunque come la quasi totalità del personale abbia sempre reso una prestazione con rendimento superiore al buono.

Mentre per i profili di categoria D1 e D3 non sono presenti valutazioni inferiori al 3,5. Emerge complessivamente che la maggior parte dei dipendenti si colloca nella fascia valutativa fra 4,5 e 5.

Di seguito il numero dei dipendenti per categoria e fascia di giudizio riferiti al 2014:

Distribuzione del personale in fasce di giudizio	2014			
	cat A-B	cat C	cat D	Totali
non valutabili	0	2	0	2
inferiore a 3,5	1	0	0	1
uguale superiore a 3,5 inferiore a 4,5	21	30	4	55
uguale superiore a 4,5 inferiore a 5	20	59	35	114
uguale a 5	3	2	8	13
	<b>45</b>	<b>93</b>	<b>47</b>	<b>185</b>

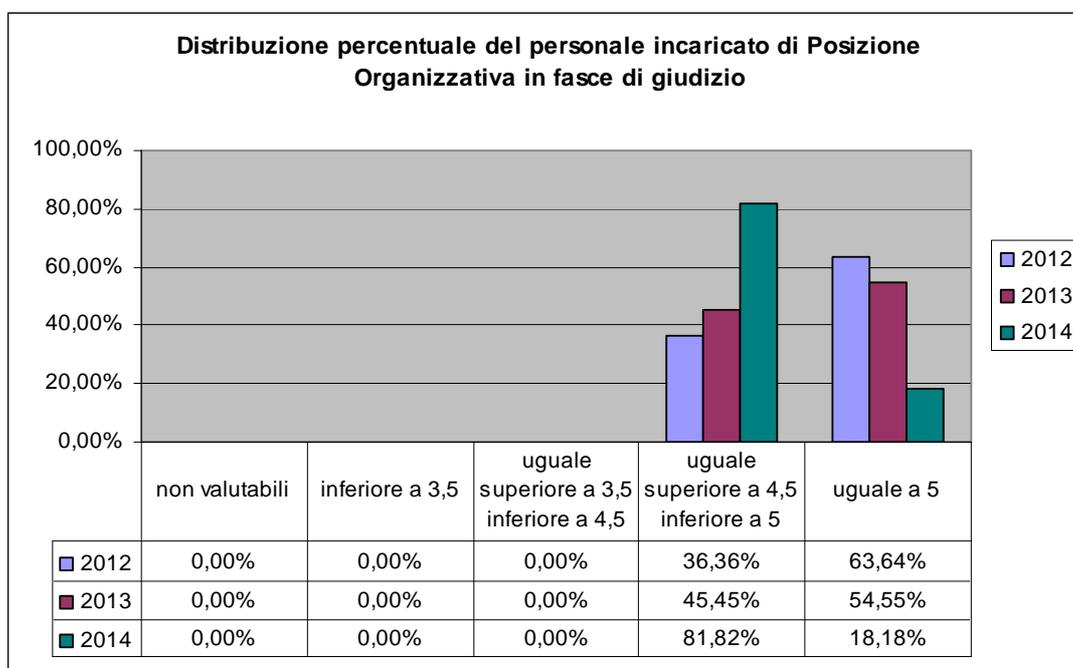
## SINTESI VALUTAZIONI DEL PERSONALE TITOLARE DI INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La tabella che segue evidenzia la distribuzione percentuale del personale titolare di incarico di posizione organizzativa dell'ente all'interno delle diverse fasce di giudizio, in relazione alla valutazione degli obiettivi specifici e dei comportamenti organizzativi.

La valutazione massima attribuibile in base al sistema vigente su questi due fattori è pari a punti 5/5.

Si tenga conto che tra i dipendenti incaricati di posizione organizzativa nessuno risulta non valutabile e tutti possiedono i requisiti di accesso al sistema premiante, inoltre le valutazioni effettuate in taluni casi riguardano incaricati per porzioni di periodo nei tre anni analizzati.

Complessivamente i dipendenti valutati sono 11 nel 2014, 11 nel 2013 e 11 nel 2012 su un totale di n. 9 posizioni nel 2014, n. 9 posizioni nel 2013 e n. 10 posizioni nel 2012.



Il grafico che precede illustra l'andamento percentuale delle valutazioni conseguite nei tre anni considerati.

Anche in questo caso si evidenzia nessuna valutazione inferiore al 4,5.

## SINTESI DELLA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

La valutazione del personale dirigente è di competenza dell'Organismo di Valutazione, nominato con atti di G.C. n.192/2012 e determinazione n.522/2013.

L'Organismo di Valutazione opera sia attraverso l'analisi degli strumenti di pianificazione/controllo dell'Ente, sia attraverso colloqui con il personale interessato.

Le risultanze vengono sintetizzate nei verbali depositati agli atti.

La dotazione organica del Comune di Desio prevede n. 5 posti di dirigente quali figure apicali n. 5 Aree.

Nell'anno 2014 sono stati in servizio n. 4 dirigenti di cui n.3 a tempo indeterminato e n.1 a tempo determinato (ex art.110, co.1, TUEL) su due aree, e il Segretario Generale.

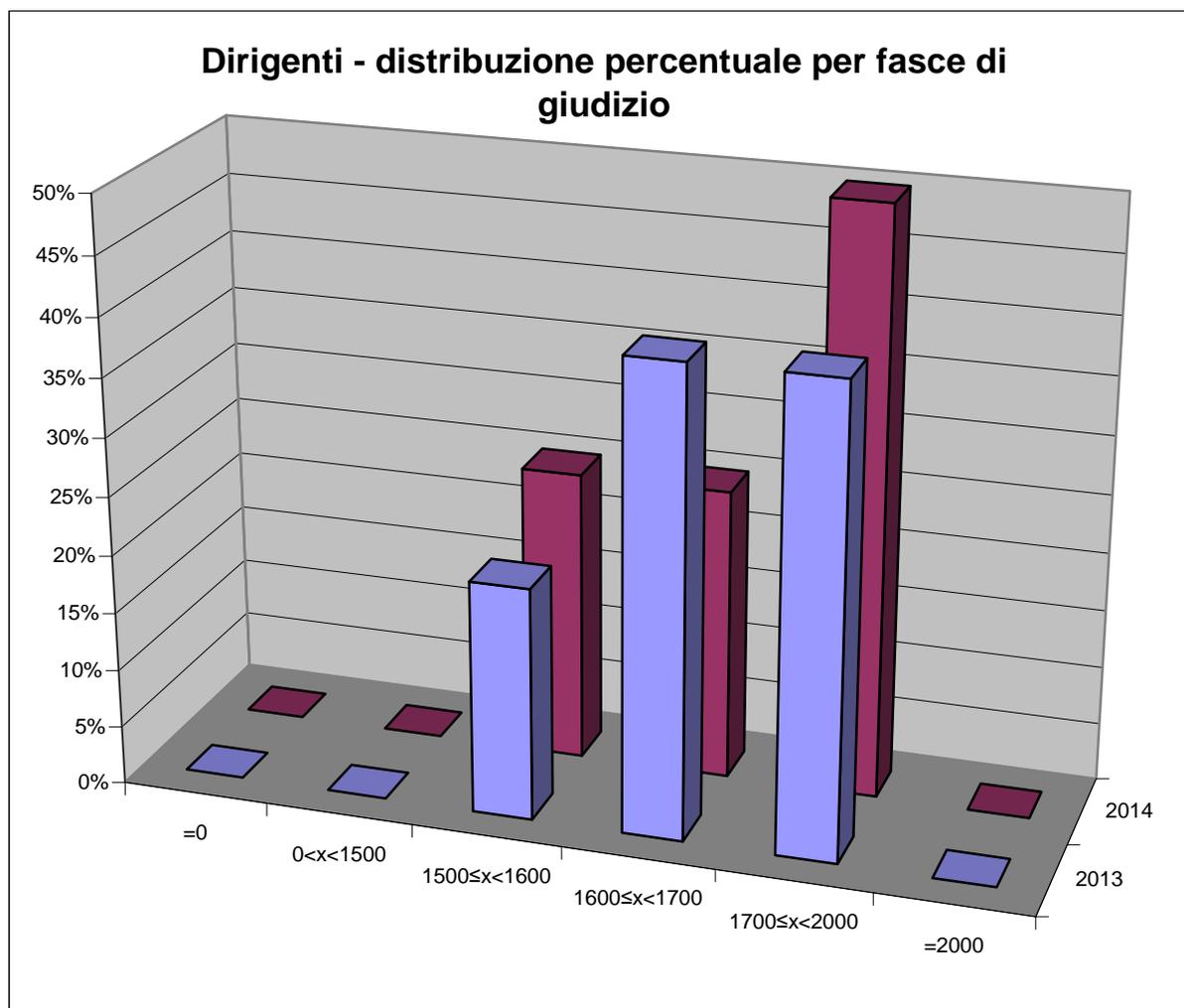
Il sistema di valutazione si articola in due "sezioni", la prima relativa ai comportamenti organizzativi e la seconda relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La valutazione è espressa in maniera unitaria quale risultato di un sistema da 0 a 2000 (fino a 1000 per il comportamento organizzativo e fino a 1000 per l'indice di risultato).

Le 4 posizioni dirigenziali coperte, cui corrispondono dirigenti, registrano valutazioni comprese tra 1528,88 e 1722,88 (dal 76% al 86,14%).

La tabella evidenzia la distribuzione percentuale del personale dirigente in fasce di giudizio per il 2014.

Dirigenti - distribuzione percentuale per fasce di giudizio	2013	2014
=0	0%	0%
$0 < x < 1500$	0%	0%
$1500 \leq x < 1600$	20%	25%
$1600 \leq x < 1700$	40%	25%
$1700 \leq x < 2000$	40%	50%
=2000	0%	0%



La retribuzione di risultato del Segretario Generale è disciplinata dal CCNL/16.05.2001

## SINTESI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La Giunta Comunale con deliberazione n.226 del 23.9.2014 ha approvato il Piano Esecutivo di gestione (PEG) anno 2014 e il Piano della performance 2014/2016 – Programmi/obiettivi/Indicatori.

Il Nucleo di valutazione, nel corso di numerose sessioni di lavoro, a seguito della rendicontazione e delle relazioni presentate dai Dirigenti, ha valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi stessi.

Gli obiettivi risultano conformi agli obiettivi di mandato dell'Amministrazione Comunale e risultano coerenti con gli altri documenti di programmazione (Relazione previsionale e programmatica, Bilancio pluriennale e Bilancio di previsione annuale).

Per ciò che concerne le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati, si deve far riferimento al Piano Esecutivo di gestione (PEG) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.226 del 23.9.2014.

Gli obiettivi previsti dal Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità sono stati raggiunti e i dati inseriti sul sito istituzionale di questa Amministrazione sono in continuo aggiornamento, in base all'attività svolta dall'Ente.

I cittadini, e più in generale gli stakeholder, sono coinvolti nelle azioni intraprese dal Comune tramite il sito istituzionale e sui social network gestiti dal Comune e Albo pretorio on line.

Si riportano di seguito i dati della Performance organizzativa intesa come "il contributo che un'organizzazione, attraverso le strutture che la costituiscono, apporta con la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima analisi, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita".

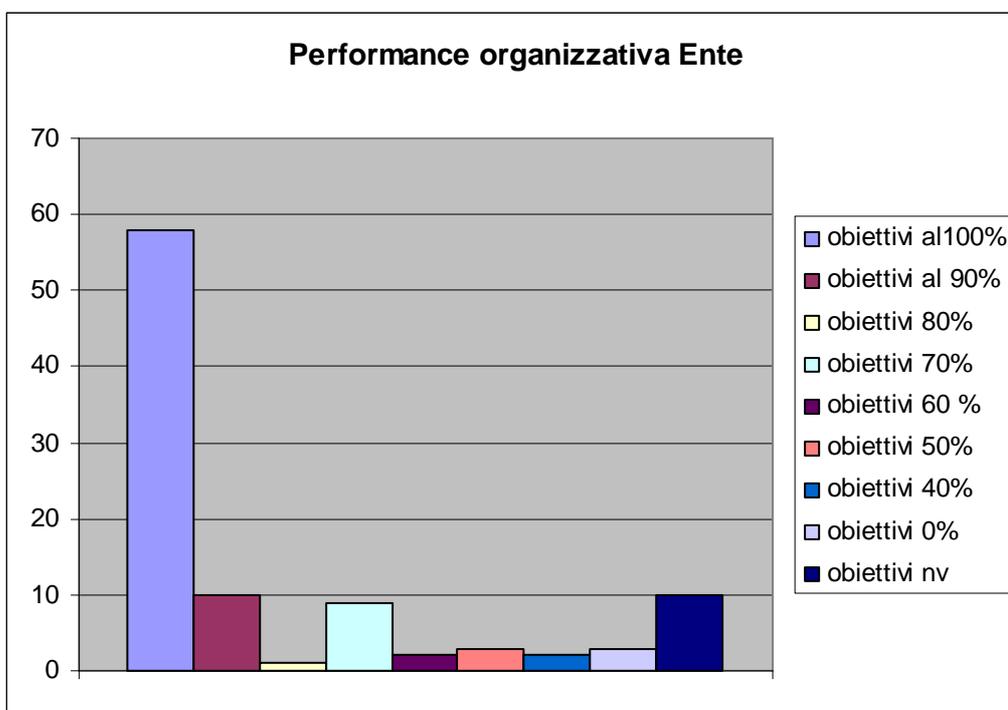
La misurazione e la valutazione della performance organizzativa si pone dunque quali finalità principali la misurazione/il monitoraggio della soddisfazione finale dei bisogni della collettività, la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei piani e dei

programmi, la misurazione dell'efficienza nell'impiego delle risorse e della qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Gli allegati riportano i seguenti dati:

- obiettivi assegnati da PEG n.98;
- obiettivi raggiunti al 100% n.58;
- obiettivi raggiunti al 90% n.10;
- obiettivi raggiunti al 80% n.1;
- obiettivi raggiunti al 80% n.1;
- obiettivi raggiunti al 70% n.9;
- obiettivi raggiunti al 60% n.2;
- obiettivi raggiunti al 50% n.3;
- obiettivi raggiunti al 40% n.2;
- obiettivi raggiunti allo 0% n.3;
- obiettivi non valutabili n.10;

Il grafico rappresenta i dati su riportati



Media di raggiungimento degli obiettivi dell'ente 89%.

## CONCLUSIONI

Il documento di Relazione sulla performance per l'anno 2014 contribuisce al consolidamento di un nuovo e più rigoroso sistema di rendicontazione dell'operato dell'Amministrazione.

Il Piano e la Relazione costituiscono un coordinamento dei vari sistemi, già in essere, di misurazione e valutazione dell'attività dell'Ente, in linea con le previsioni legislative del D.Lgs. 150/2009 e consentono di valutare azioni di razionalizzazione e coordinamento degli strumenti a supporto della gestione, al fine di garantire la trasparenza dell'operato dell'ente, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'attività dell'amministrazione.

La Relazione fornisce risultati sull'attività ordinaria e progettuale come sintetizzati negli allegati :

- 1) Piano della Performance 2014/2016-Obiettivi-Indicatori-Target/Standard;
- 2) Sintesi del percorso di valutazione predisposto dall'ODV in data 20.10.2015.

Nel redigere la Relazione della performance si sono rilevati limiti che con il maturare dell'esperienza ci si impegna a superare:

- a) un primo limite è costituito dai tempi della programmazione che, per ragioni obiettive, si dilatano sempre di più a scapito dell'attività di monitoraggio;
- b) il secondo fondamentale limite è rappresentato dalla forte eterogeneità degli strumenti che rende molto difficoltosa e complessa l'attività di coordinamento.

La continua evoluzione normativa non aiuta a metabolizzare le innovazioni attraverso percorsi condivisi e a predisporre, in tempi rapidi, strumenti il più possibile coerenti con le esigenze di miglioramento.

La scarsa e comprensibile capacità di autoevoluzione del personale, trova nel sistema di misurazione in vigore da troppi anni ("appesantito" da necessarie integrazioni), un ostacolo al bisogno di rinnovamento che, pur presente nei comportamenti quotidiani, al momento della "rendicontazione" viene espresso con particolare vivacità.

Gli interventi su singole fasi, amplia i tempi di perfezionamento dei percorsi che, da un lato aiutano ad un'opera di assimilazione ma, dall'altro, rischiano di diventare defatiganti e perciò stesso demotivanti.

Ogni iniziativa finalizzata a rendere partecipi e protagonisti del cambiamento organizzativo tutti gli attori e ciascuno per la sua parte deve essere messa in campo con la chiara definizione di ruoli e responsabilità.

c) il terzo limite è rappresentato dal sistema di reportistica che non sempre riesce a descrivere con la sufficiente incisività i risultati degli obiettivi strategici.

La razionalizzazione di indici ed indicatori per rendere più significativo il report e adeguarlo ai principi del D.lgs.118/2011 deve rappresentare un successivo tassello del più generale sistema di rendicontazione.

Il Segretario Generale

Dr.ssa Nicolina Basta