



Comune di Vigevano

Relazione sulla Performance

2015



FINALITA'

La Relazione sulla *performance* prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs.150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, comma 8, del medesimo decreto che prevede la **pubblicazione** della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito":

La Relazione evidenzia a consuntivo i **risultati organizzativi e individuali raggiunti** rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, le cause e le misure correttive da adottare.

La Relazione documenta anche i risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previsti, del premio di efficienza di cui al medesimo articolo.

PRINCIPI GENERALI

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione tiene in considerazione le caratteristiche specifiche dell'Amministrazione, in termini di complessità organizzativa, articolazioni territoriali, tipologia di servizi resi al cittadino.

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna. Per i dati di carattere economico-finanziario si richiama l'applicazione dei principi contabili generali di cui all'Allegato 1, del D. Lgs. n. 91/2011.

Al pari del Piano della *Performance*, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del D.Lgs.150/2009, la Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione.

Ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c), e 6. del suddetto decreto, la Relazione deve essere validata dal Nucleo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto.

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 deliberazione di Consiglio Comunale n. 1 del 6 febbraio 2013 prevedendo, tra l'altro, che le diverse tipologie di controllo (da quello di regolarità amministrativa a quello strategico, dal controllo di gestione a quello sulla qualità dei servizi, ecc.) "costituiscono un sistema integrato, complessivamente rivolto ad assicurare la legalità e l'efficacia dell'azione amministrativa".

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 stessa legge 190, concernente "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

PRESENTAZIONE

La Relazione sulla *performance* ha come obiettivo principale quello di condensare in un documento unitario gli esiti dell'applicazione dei diversi strumenti di misurazione della *performance* e di valutazione della gestione di cui l'Ente si è dotato.



Il documento compendia i diversi sistemi di controllo ed è ispirato ai principi di trasparenza, intelligibilità, veridicità e verificabilità dei risultati e si propone di illustrare, partendo dall'analisi di alcuni dati relativi al contesto, esterno ed interno in cui l'Ente opera, i risultati raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati e indicazione delle cause e delle misure correttive da adottare.

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 **2015**, 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, di raccogliere i dati, di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

La validità ed opportunità di tale scelta è stata confermata, peraltro, dalla recente modifica apportata all'art. 169 del TUEL 267/2000 dal D.L. 174/2012, convertito nella legge 213/2012, che ha introdotto il comma 3 bis, il quale prevede che "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".

I DOCUMENTI DI RIFERIMENTO PER LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

- ❑ Programma di mandato del sindaco 2015-2020; approvato con deliberazione di C.C. n.60 del 30/09/2015. Documento presentato dal Sindaco che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.
- ❑ Documento unico di programmazione (DUP) 2015-2017, approvato con deliberazione di C.C. n. 51 del 30/07/2015 . Documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa, declinandole a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il DUP è strettamente collegato al bilancio di previsione annuale e pluriennale e delinea gli obiettivi generali articolati per programma e per progetti.
- ❑ Piano esecutivo di gestione /Piano delle *Performance*, approvato con deliberazione di G.C. n.178 del 06/10/2015 che traduce in processi gestionali ciascun programma contenuto nel DUP , assegnando a ciascun responsabile le dotazioni economiche, strumentali e le risorse umane e ai dirigenti gli obiettivi strategici per l'anno in corso.
- ❑ Conto consuntivo, deliberazione di C.C. n. 18 del 18/04/2016, documento con il quale l'Ente certifica le entrate e le spese dell'Amministrazione con riferimento all'anno finanziario precedente.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI

STAKEHOLDERS ESTERNI

Contesto esterno di riferimento

In questa sezione, pertanto, si descrivono le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si è svolta l'azione amministrativa nel corso del 2015 e come esso ha influenzato le attività svolte.

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

Vigevano è il secondo comune più grande per numero di abitanti (64.000 circa) nella Provincia di Pavia, che ne conta complessivamente circa 531.000. Il primo è il capoluogo. E' il terzo comune più densamente popolato (773,2 abitanti/mq) nella provincia di Pavia.

E' il comune con maggiore estensione del territorio comunale (82,38 Km²) nella Provincia di Pavia, compreso interamente nel Parco naturale lombardo della Valle del Ticino.

Il Comune di Vigevano è in posizione strategica, quasi equidistante da Milano (circa 35 km), Novara e Pavia. Situato a 22 km dal casello di Galliate dell'autostrada A4 Torino-Trieste e a 23 km dal casello di Gropello Cairoli dell'autostrada A7 Milano-Genova, è facilmente raggiungibile anche con la strada statale n. 494 Vigevanese che ne attraversa il territorio.

L'aeroporto più vicino dista 43 km, mentre quello di Milano/Malpensa è posto a 50 km. La rete stradale comunale è di km 180, la rete stradale extra urbana km 150.

Vigevano è servita da una linea ferroviaria, attualmente binario unico, che da Mortara lambisce il centro di Parona, attraversa i centri urbani di Vigevano, Abbiategrasso, Gaggiano, Trezzano sul Naviglio, per poi entrare nel Comune di Milano, lambendo i centri di Vermezzo e Corsico.

L'ipotesi di raddoppio del binario dovrebbe portare ad uno scenario futuro di raddoppio della portata treni/giorno nella stessa tratta, ma attualmente il livello di servizio garantito è sostanzialmente insufficiente.

Sono iniziati i lavori per il nuovo ponte sul Ticino e gli accordi per la superstrada che dovrebbe collegare Vigevano con Milano sono in fase avanzata.

Vigevano non è solo una città d'arte, ma anche un centro industriale della Lomellina settentrionale.

Nell'economia locale l'agricoltura (basata su coltivazioni di cereali, ortaggi, foraggi e frutteti) e l'allevamento dei bovini e avicoli hanno perso terreno rispetto all'industria, che fa registrare un tale sviluppo del comparto calzaturiero da meritare alla città la definizione di capitale italiana della scarpa; sviluppati sono anche i comparti metalmeccanico ed edile e non mancano stabilimenti chimici e di prodotti petroliferi, alcune falegnamerie e una fonderia.

Il terziario si compone di una capillare rete commerciale e dell'insieme dei servizi molto sviluppati in tutti i settori. Sono presenti anche vari periodici ed emittenti radiofoniche.

Numerose sono le strutture ricettive, quelle sanitarie comprendono una clinica privata e un ospedale e quelle sociali contano vari asili nido e case di riposo.

Per quanto riguarda il contesto esterno all'organizzazione comunale, si riportano gli aspetti di natura demografica indicativi di bisogni e necessità della collettività amministrata.

Anno	Residenti	Variazione
1861	17.328	
1871	19.833	14,5%
1881	20.416	2,9%
1901	23.560	15,4%
1911	27.746	17,8%
1921	30.029	8,2%
1931	32.978	9,8%
1936	38.039	15,3%
1951	43.805	15,2%
1961	57.069	30,3%
1971	67.909	19,0%
1981	65.179	-4,0%
1991	60.380	-7,4%
2001	57.450	-4,9%
2010	63.700	variazione % media annua (2004 – 2010)
2011	64.165	
2012	64.379	+0,98%
2013	63.309	-0,98%
2014	63.394	+0,14
2015	63.438	+ 0,001

L'obiettivo, come per il contesto esterno. è quello di fornire **informazioni rilevanti** per l'interpretazione dei risultati raggiunti attraverso l'elencazione di dati, in primo luogo, relativi al personale suddiviso per le diverse tipologie, alle risorse finanziarie assegnate, alle articolazioni territoriali esistenti, ai servizi resi e al numero di utenti serviti.

Contesto interno

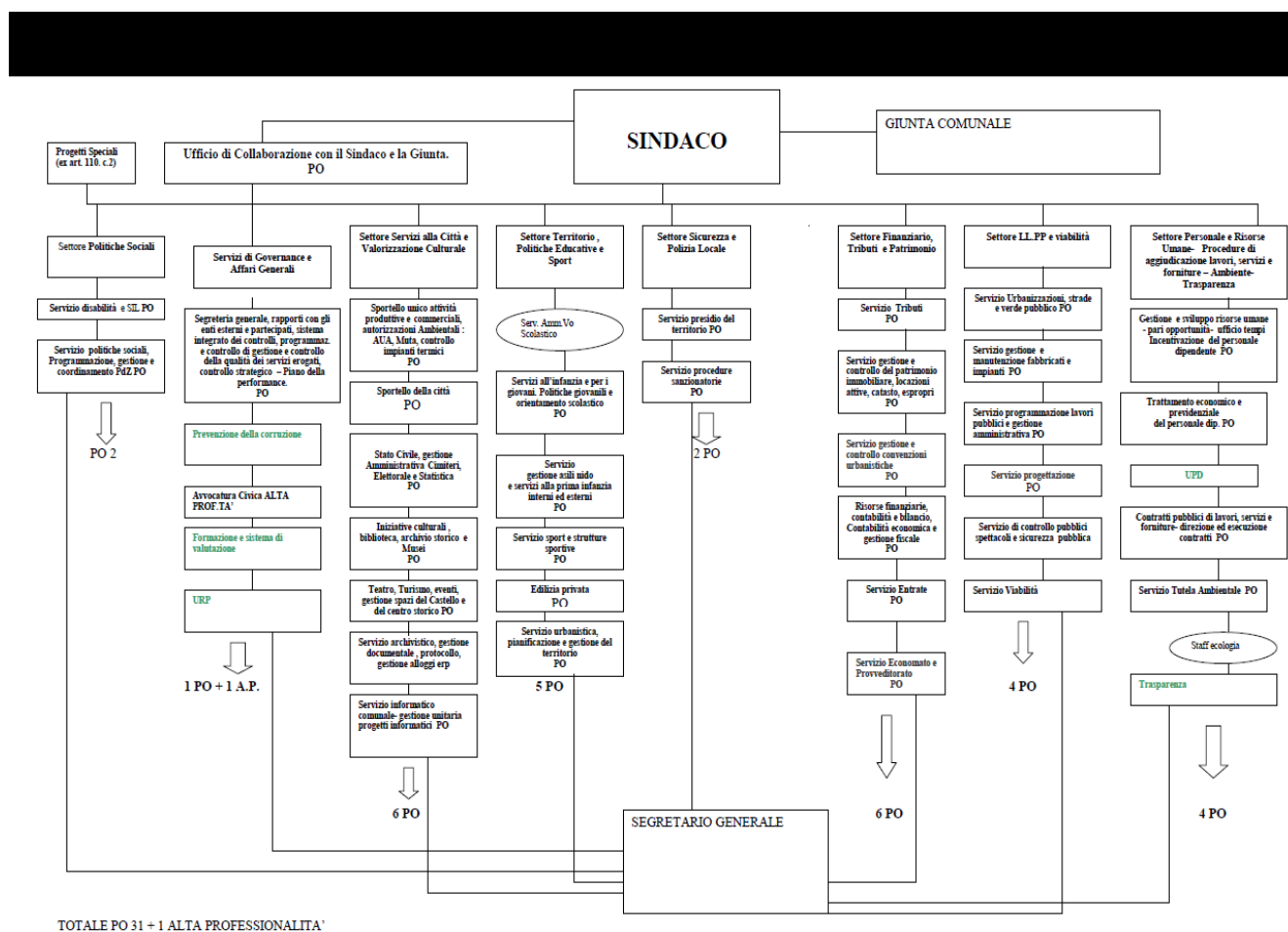
In base al vigente Regolamento di organizzazione, la struttura organizzativa del Comune di Vigevano, è articolata in unità organizzative permanenti: i settori, i servizi e gli uffici, e in unità temporanee, le c.d. unità di progetto, la cui realizzazione richiede l'attivazione di competenze interdisciplinari, attraverso lo strumento dei gruppi di lavoro istituiti dal Sindaco.

I Settori costituiscono la tipologia organizzativa permanente di massima direzione alla cui gestione sono preposti i dirigenti. I settori sono stati individuati sulla base delle linee d'intervento su cui insiste l'azione politico amministrativa dell'ente, essi dispongono di un elevato grado di autonomia progettuale e operativa nell'ambito degli indirizzi strategici, delle politiche di gestione, degli obiettivi e delle risorse assegnate dagli organi di direzione politica.

Il Servizio è la struttura organizzativa intermedia eventualmente individuata dal Dirigente. Il Servizio è finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una o più specifiche funzioni, ovvero ad uno o più specifici segmenti di utenza interna o esterna all'Ente.

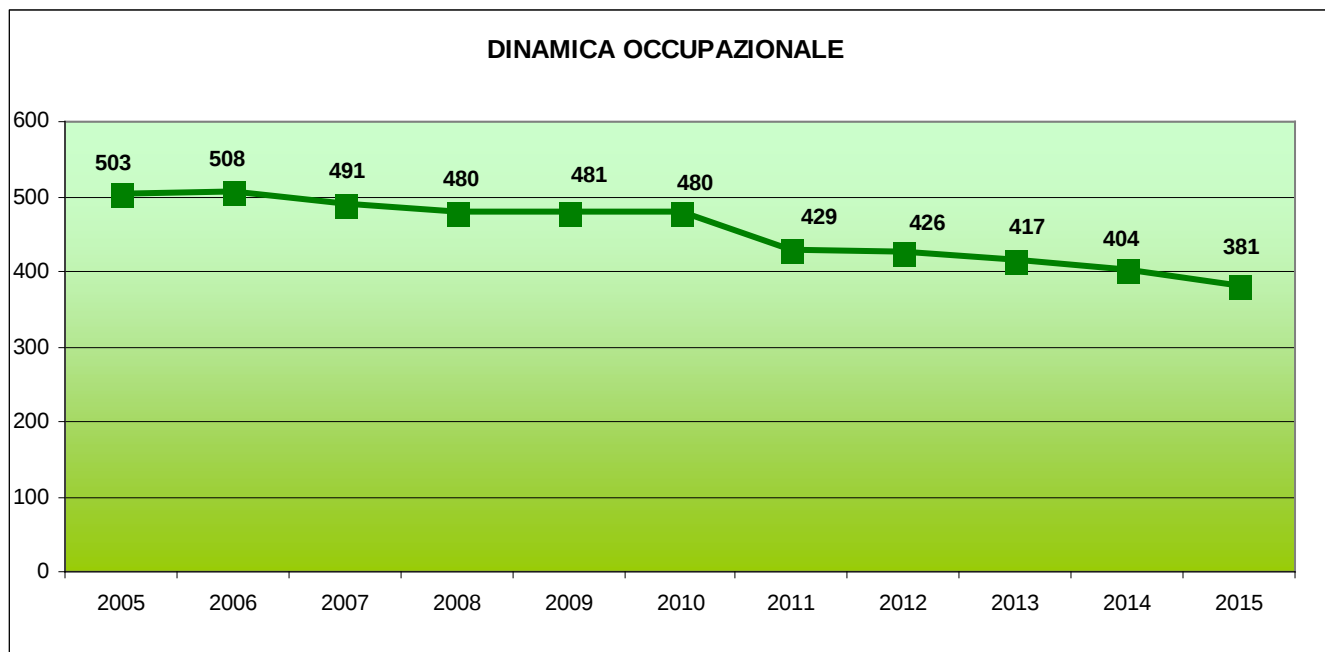
L'Ufficio è la struttura organizzativa elementare che realizza attività tecnico operative nell'ambito di funzioni omogenee.

La struttura comunale attualmente è così strutturata:



Alla complessità ed eterogeneità del fenomeno demografico esaminata in precedenza non segue un potenziamento della struttura comunale.

Al contrario, la risorsa umana si riduce progressivamente.



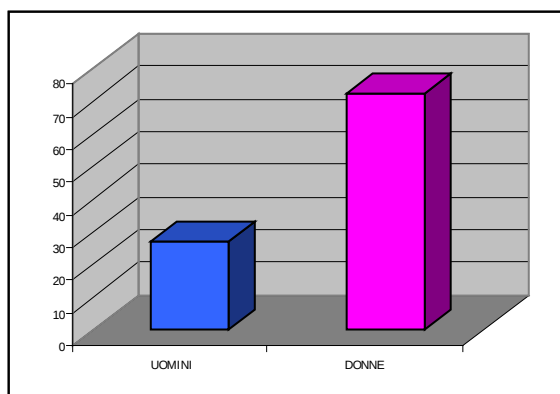
ANALISI DELLE RISORSE

DIRIGENZA: il rapporto dirigenti dipendenti è di circa 1 su 76

PART-TIME: il personale a part-time si è stabilizzato sul 4% del totale dei dipendenti;

La categoria professionale più numerosa è la **categoria C** (235 su un totale di 381 dipendenti), prevalentemente costituita da agenti di polizia locale, assistenti in attività amministrative e contabili e assistenti in attività progettuali, insegnanti nelle scuole dell'infanzia, educatrici asili nido.

Particolarmente elevata è la presenza femminile 72,70% a fronte di una media nazionale del pubblico impiego del 55.90%



Altro fenomeno è quello dell'”invecchiamento” del personale; le classi più numerose sono quelle comprese tra 45 e 62 anni di età.

Va segnalato che le vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale, nonché le limitazioni in materia assunzionale (art. 14 comma 9 D.L. n. 78/2010) hanno determinato, anche per l'anno 2015 una diminuzione del personale in servizio (forza lavoro) e una conseguente diminuzione delle ore complessive lavorate dall'intero apparato amministrativo.

Tale fenomeno (riduzione della forza lavoro) confrontato con la quantità dei servizi e prodotti erogati (che é rimasto pressoché invariato) denota buoni risultati in termini gestionali (grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG e PDO) e di produttività, indicativi di un notevole miglioramento dell'efficienza e della capacità di razionalizzazione delle attività.

L'incentivo al merito e all'incremento di produttività per gli anni 2014 e 2015 non è stato attualmente distribuito in attesa del ricalcolo dell'effettivo ammontare del fondo di produttività del comparto.

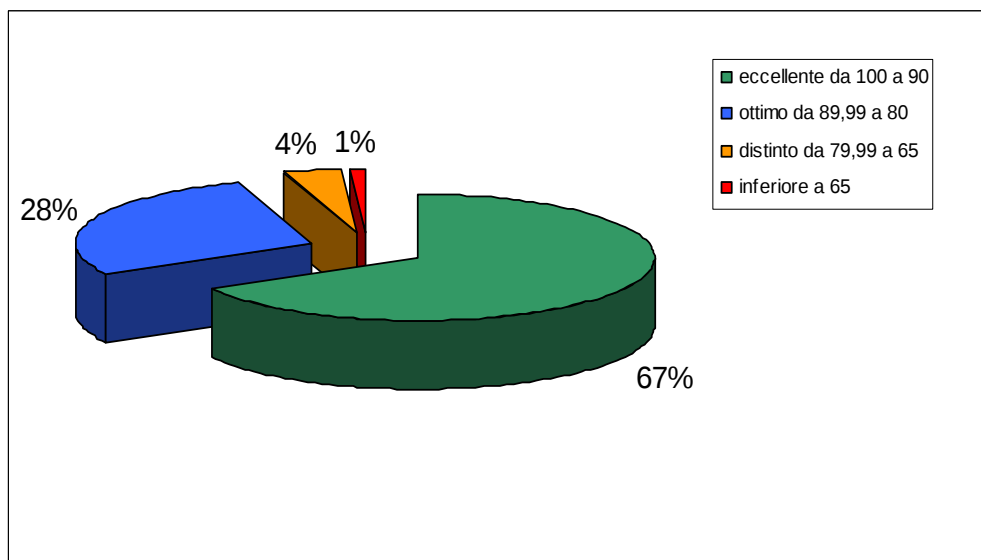
IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE RISORSE UMANE E RISULTATI 2015

La proposta di valutazione viene effettuata direttamente dalla posizione organizzativa responsabile del servizio e a sua volta validata dal dirigente di competenza .

La scheda viene consegnata a ciascun dipendente che, o la firma per ricevuta, o entro cinque giorni può richiedere un contraddittorio al Dirigente e al Segretario Generale al fine di esporre e discutere della valutazione ottenuta.

Per il 2015 sono state compilate 367 schede di valutazione individuale che hanno prodotto i seguenti risultati:

VALUTAZIONI	% ESITI
eccellente da 100 a 90	67%
ottimo da 89,99 a 80	28%
distinto da 79,99 a 65	4%
inferiore a 65	1%



VALUTAZIONI ANNO 2015 RIEPILOGO PER CATEGORIE

CATEGORIA	FAMIGLIA PROFESSIONALE	N. DIPENDENTI	MEDIA PUNTEGGIO
D3	Amministrativa	16	94,85
D1	Amministrativa	60	93,14
D1	Vigilanza	7	95,19
C1	Amministrativa	109	93,41
C1	Educativa	75	89,15
C1	Vigilanza	41	92,26
B3	Amministrativa	16	90,07
B1	Amministrativa	36	88,75
A1	Amministrativa	7	61,86
	TOTALI	367	88,74

LA SITUAZIONE ECONOMICO PATRIMONIALE DELL'ENTE

Trend storico della gestione di competenza

Entrate		2013	2014	2015
<i>Titolo 1</i>	Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	33.794.778,36	36.940.160,41	36.479.127,69
<i>Titolo 2</i>	Trasferimenti correnti	7.224.794,72	4.135.018,08	3.936.391,15
<i>Titolo 3</i>	Entrate extratributarie	12.108.978,85	11.951.786,41	10.557.775,84
<i>Titolo 4</i>	Entrate in conto capitale	5.704.972,79	1.690.320,24	1.807.458,65
<i>Titolo 5</i>	Entrate da riduzione di attività finanziarie		309.049,83	
<i>Titolo 6</i>	Accensione di prestiti	80.000,00	145.081,88	150.000,00
<i>Titolo 7</i>	Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere			
<i>Titolo 9</i>	Entrate per conto di terzi e partite di giro	6.551.720,95	4.485.749,74	5.727.852,05
Totale Entrate		65.465.245,67	59.657.166,59	58.658.605,38

Spese		2013	2014	2015
<i>Titolo 1</i>	Spese correnti	50.124.131,32	48.985.044,46	48.416.385,74
	Fondo pluriennale vincolato parte corrente		1.695.460,48	946.213,75
<i>Titolo 2</i>	Spese in conto capitale	3.242.172,96	2.408.810,62	5.481.543,64
	Fondo pluriennale vincolato in c/capitale		2.382.062,91	1.521.665,30
<i>Titolo 3</i>	Spese per incremento di attività finanziarie		309.049,83	
<i>Titolo 4</i>	Rimborso di prestiti	2.430.910,63	2.454.781,55	1.941.062,59
<i>Titolo 5</i>	Chiusura Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere			
<i>Titolo 7</i>	Spese per conto terzi e partite di giro	6.551.720,95	4.485.749,74	5.727.852,05
Totale Spese		62.348.935,86	62.720.959,59	61.566.844,02

Avanzo (Disavanzo) di competenza (A)	3.116.309,81	-3.063.793,00	-2.908.238,64
---	---------------------	----------------------	----------------------

		2013	2014	2015
Autonomia finanziaria	<u>Titolo I + Titolo III entrate x 100</u> Titolo I + II + III entrate	86,40%	92,20%	92,28%
Autonomia impositiva	<u>Titolo I entrate x 100</u> Titolo I + II + III entrate	63,61%	69,66%	71,56%
Incidenza entrate proprie	<u>Titolo III entrate x 100</u> Titolo I + II + III entrate	22,79%	22,54%	20,71%
Dipendenza Ente da trasferimenti statali	<u>Titolo 2 Tipologia 01</u> Titolo I + II + III entrate	8,93%	2,06%	1,53%
Debito residuo pro capite	<u>Debito residuo finale</u> Popolazione al 31/12	221,72	196,60	166,39
Capacità di indebitamento	<u>Interessi Passivi</u> Titolo I + II + III entrate 2° anno prec.	1,42	1,27	1,15
Incidenza indebitamento sulle entrate correnti	<u>Int. Passivi + Q. Capitale</u> Totale entrate Tit. I + II + III	5,99	5,90	4,96
Rigidità spesa personale sulle entrate correnti	<u>Spese personale x 100</u> Totale entrate Tit. I + II + III	30,12%	30,44%	29,03%
Rigidità spesa personale sulle spese correnti	<u>Spese personale x 100</u> Tit. I spesa	31,93%	32,95%	30,56%
Rigidità incidenza rimborso prestiti e personale sulle entrate correnti	<u>Spese personale+rimborso prestiti</u> Titolo I + II + III entrate	36,11%	36,34%	33,98%

L'ALBERO DELLE PERFORMANCE

L'albero delle *performance* è una mappa logica che rappresenta graficamente i legami del chi fa cosa: missioni, processi e obiettivi strategici.

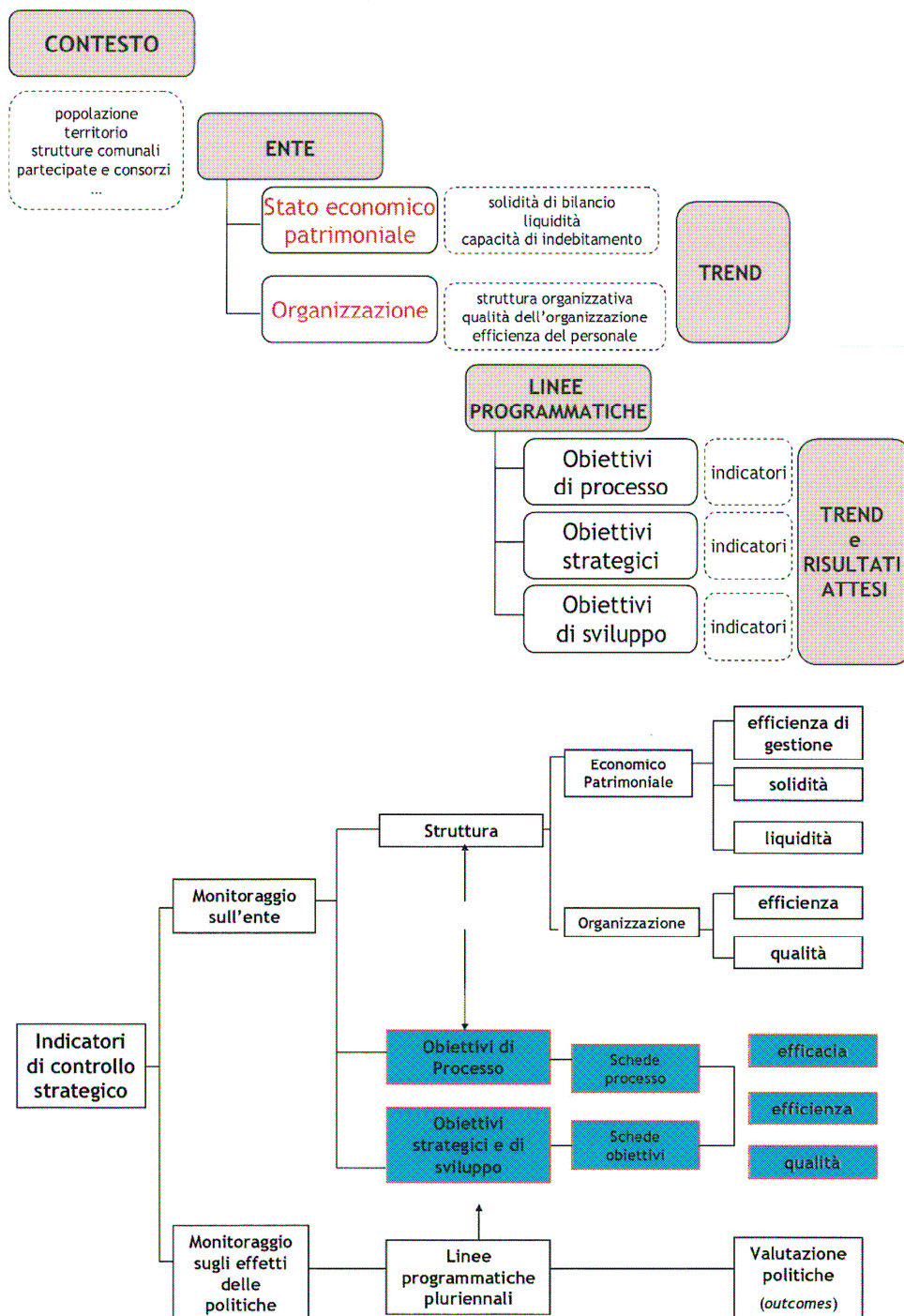
In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, alla realizzazione del mandato istituzionale e della missione dell'Ente.

Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della *performance* dell'amministrazione.

Nella rappresentazione grafica dell'albero delle *performance*, le missioni sono state articolate secondo il criterio dell'*outcome* (impatto sociale). Questa scelta è motivata dall'opportunità di rendere immediatamente intelligibile ai *stakeholder* la finalizzazione delle attività dell'Amministrazione rispetto ai loro bisogni e aspettative.

Le missioni non vanno confuse con la struttura organizzativa.

Generalmente una missione è trasversale a più unità organizzative, anche se, in alcuni casi una missione può essere contenuta all'interno di una sola unità organizzativa.



Per l'anno 2015 sono stati individuati 9 centri di responsabilità :

Centro di responsabilità	Dirigente	Settore
1	(Cav. Uff. Dott. Giacomo Rossi)	Ufficio di collaborazione con il Sindaco e la Giunta
2	Dott.ssa Laura Genzini/ Dott.ssa Lorena Corio	Politiche Sociali
3	Cav. Uff. Dott. Giacomo Rossi	Servizi di Governance e Affari Generali
4	Dott.ssa Laura Genzini / Dott.ssa Daniela Sacchi / Dott.ssa Lorena Corio / Dott.ssa Mariadelaide Delfino	Servizi alla Città e Valorizzazione Culturale
5	Dott.ssa Mariadelaide Delfino / Dott.ssa Laura Genzini	Territorio, Politiche Educative e Sport
6	Dott. Pietro Di Troia	Sicurezza e Polizia Locale
7	Dott.ssa Daniela Sacchi / Dott. Pietro Di Troia	Finanziario, Tributi e Patrimonio
8	Dott.ssa Clara Maschera / Dott.ssa Mariadelaide Delfino	LL.PP. e Viabilità
9	Dott. Pietro Di Troia / Dott.ssa Daniela Sacchi	Personale e Risorse Umane- Procedure di aggiudicazione lavori, servizi e forniture- Ambiente- Trasparenza

Il Peg/Piano delle *Performance* per il 2015 risulta così articolato:

- 41 obiettivi strategici e di sviluppo con relative fasi di attuazione e indici;
- 9 centri di responsabilità;
- 39 processi (obiettivi gestionali) suddivisi tra i centri di responsabilità;
- risorse umane assegnate a ogni processo;
- risorse economiche, entrate e spese, sempre assegnate ai processi di ogni centro di responsabilità;

Richiamando le indicazioni contenute nel D.lgs 150/2009, l'attività istituzionale e gestionale dell'Ente viene rilevata nei 38 processi, che rappresentano gli obiettivi gestionali dei vari servizi per l'anno in corso.

Questa impostazione permette di monitorare l'efficientamento dei servizi, poiché rende evidente l'intersectorialità delle procedure amministrative e burocratiche per la produzione dei beni e dei servizi a favore del cittadino;

Inoltre lo schema di Peg/Piano delle *performance* costituisce la base per l'effettuazione del controllo di gestione da svolgersi secondo quanto previsto dal regolamento dei controlli interni dell'Ente, a tale scopo si è proceduto a suddividere, in relazione agli stanziamenti 2015:

- ricavi relativi a ciascun processo;
- i costi diretti a ciascun processo;
- i costi indiretti imputabili a ciascun processo, ripartiti utilizzando la seguente formula

$$\frac{[(\text{spese correnti} - \text{costi diretti assegnati ai processi} - \text{spesa del personale}) * \text{n.dipendenti del processo}]}{\text{n. dipendenti dell'Ente}}$$

MISSIONE	PROGRAMMA		N° PROCESSO	PROCESSO	CONTENUTI
MISSIONE 1 - Servizi istituzionali e generali, di gestione e di controllo	1	Organi istituzionali	1	Servizi di supporto interno: organi istituzionali, rappresentanza e partecipazione	OOII Segreteria Sindaco Rappresentanza Partecipazione
	2	Segreteria generale e organizzazione	2	Servizi di supporto interno: gestire la segreteria, il protocollo, l'archivio e l'organizzazione	Segreteria + Protocollo + Archivio + Legale + Direzione generale + gestione (messi, centralino, usceri) controlli interni, anticorruzione e trasparenza
	3	Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato e controllo di gestione	3	Gestire la programmazione economico finanziaria, l'economato ed il controllo di gestione	Bilancio + Controllo Gestione + Economato + Centrale unica di committenza
	4	Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	4	Gestire le entrate e i tributi locali	Tributi
	5	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	5	Gestire il patrimonio comunale (rilevazioni, concessioni, locazioni e vendite, manutenzioni ordinarie)	Patrimonio + manutenzioni (comune, magazzini...)- catasto
	6	Ufficio tecnico	6	Progettare e gestire lavori di edilizia pubblica (su strutture scolastiche, sportive, ecc.)	Progettazione realizzazione OOPP + manutenzioni straordinarie
	7	Anagrafe, stato civile e servizio elettorale	7	Gestire i servizi demografici	demografico + pratiche immigrazione
	8	Servizio statistico e sistemi informativi	8	Servizi di supporto interno: gestire i sistemi informativi	sistemi informativi
	9	Risorse umane	9	Servizi di supporto interno: gestire le risorse umane	risorse umane + servizio civile nazionale
	10	Altri servizi generali	10	Gestire le relazioni esterne ed il rapporto con i cittadini	URP+comunicazione+ sito
MISSIONE 3 - Ordine pubblico e sicurezza	1	Polizia locale	11	Gestire la polizia locale / municipale	Sicurezza stradale + Presidio Territorio + Controlli
	2	Polizia commerciale	12	Gestire le sanzioni, la polizia amministrativa e la polizia commerciale	Sanzioni e attività amministrativa
	3	Polizia amministrativa			
	4	Sistema integrato di sicurezza urbana	13	Gestire la Polizia Giudiziaria	Polizia Giudiziaria conto terzi
MISSIONE 4 - Istruzione e diritto allo studio	1	Scuola dell'infanzia	14	Gestire le scuole dell'infanzia	Scuola materna + ludoteche +manutenzione
	2	Istruzione primaria	15	Gestire le manutenzioni scolastiche	Arredi + Manutenzione scolastiche ver materna statale
	3	Istruzione secondaria inferiore			
	4	Servizi ausiliari all'istruzione	16	Gestire i servizi di assistenza scolastica	Assistenza scolastica (Refezione, Pre-post, trasporto, c. estivi)
	5	Diritto allo studio	17	Gestire il Piano dell'Offerta Formativa	POF + borse studio + hp
MISSIONE 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	1	Valorizzazione dei beni di interesse storico.			
	2	Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	19	Gestire la biblioteca, le attività e gli interventi nel settore culturale	Gestione e manutenzione Biblioteca + Patrocinii + Iniziative Culturali + rapporti associazioni
MISSIONE 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	1	Piscine comunali, Stadio comunale, palazzo dello sport ed altri impianti	20	Gestire strutture, servizi ed iniziative sportive e del tempo libero	Sport + Patrocinii + Tempo libero + Manutenzione Sport + rapporti associazioni + sagre e fiere + corsi
	2	Sport e tempo libero			
MISSIONE 7 - Turismo	1	Sviluppo e valorizzazione del turismo	22	Gestire servizi e manifestazioni turistiche	Turismo, sagre e fiere
MISSIONE 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	1	Urbanistica e programmazione del territorio	23	Gestire la pianificazione territoriale	Urbanistica
	2	Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	24	Predisporre e gestire l'Edilizia Residenziale Pubblica	Gestione ERP + manutenzione
		Viabilità, circolazione stradale e illuminazione pubblica	25	Progettare e gestire viabilità, circolazione e servizi connessi (manutenzioni, segnaletica e illuminazione)	pianificazione e manutenzione viabilità, illuminazione e segnaletica
	3	Edilizia privata	44	Gestire l'Edilizia privata	Edilizia Privata - controlli edilizia e cantieri
MISSIONE 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	1	Servizi di tutela, valorizzazione e recupero ambientale (cave) (tutela del verde e arredo urbano)	27	Progettare e gestire lavori per giardini, verde pubblico e arredo urbano	Progettazione e manutenzione verde pubblico
	2	Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento	30	Gestire lo sviluppo sostenibile, la regolamentazione ed i controlli in materia ambientale ed igienico-sanitaria	Controlli Ambientali
MISSIONE 10 - Trasporti e diritto alla mobilità	1	Trasporto pubblico su strada	31	Gestire i trasporti pubblici locali	Trasporto pubblico
	2	Altre modalità di trasporto pubblico			
MISSIONE 11 - Soccorso civile	1	Sistema di protezione civile	32	Gestire la Protezione civile	Protezione civile
	2	Interventi a seguito di calamità naturali			
MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	1	Interventi per l'infanzia e per i minori	33	Gestire l'asilo nido	Nido+Manutenzioni
			34	Gestire i servizi di tutela minori	Tutela Minori
	2	Interventi per la disabilità	35	Gestire i servizi di assistenza a soggetti diversamente abili	Disabili (SAD+TRASP+ SIL+ CCD+ manutenzioni)
	3	Interventi per gli anziani	36	Gestire i servizi di assistenza agli anziani	Anziani (SAD + CD + RSA + PAI + SOGG + SPORTE manutenzioni)
	4	Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	37	Gestire interventi a favore delle persone in difficoltà	Sociale (Contributi economici + Segretariato + SSP +sostegno affitto + sportelli + rapporti associazioni)
	5	Interventi per le famiglie	46	Gestire le politiche temporali	Servizio Tempi
	6	Servizio necroscopico e cimiteriale	38	Gestire i servizi cimiteriali	Servizi cimiteriali + Manutenzioni
	7	Interventi a favore di persone in difficoltà	45	Gestire il Piano di Zona	PdZ
MISSIONE 14 - Sviluppo economico e competitività	1	Industria e PMI	39	Gestire lo Sportello Unico Attività Produttive e sostenere interventi a favore dello sviluppo economico	S.U.A.P (solo commercio attività produttive, vedere AUA)
	2	Reti e altri servizi di pubblica utilità	42	Gestire il controllo analogo e monitorare le società partecipate	Partecipate
MISSIONE 15 - Politiche per il lavoro e la formazione	1	Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	43	Gestire iniziative per la formazione permanente e l'orientamento al	Lavoro

OBIETTIVI DI PROCESSO

Il Piano delle *Performance* del Comune di Vigevano per l'anno 2015 è :

- suddiviso in 39 processi, con l'indicazione del rispettivo centro di responsabilità, la descrizione delle finalità del processo, gli *stakeholder*, l'elenco degli indici e indicatori con il loro andamento nei tre anni precedenti, la media del triennio, il valore atteso per l'anno in svolgimento e il risultato ottenuto a fine anno;
- gli indicatori sono suddivisi in indicatori di efficacia, efficacia temporale, efficienza economica e qualità;
- i costi e i ricavi che sono stati imputati al processo direttamente;
- i costi indiretti imputabili a ciascun processo, ripartiti utilizzando la seguente formula $\frac{[(\text{spese correnti} - \text{costi diretti assegnati ai processi} - \text{spesa del personale}) * \text{n.dipendenti del processo}]}{\text{n. dipendenti dell'Ente}}$;
- il costo del personale dipendente, desunto dalle ore da contratto e dalle buste paga, con la percentuale di utilizzo per il raggiungimento degli obiettivi.

Nell'allegato finale vengono presentate tutte le schede dei processi consuntivate al 31/12/2015.

OBIETTIVI STRATEGICI E DI SVILUPPO

Gli obiettivi di sviluppo per il 2015 sono 2:

CDR 5 "Servizio estivo- Asili e Materne"

CDR 8 "Attuazione del Programma triennale delle opere pubbliche 2015-2017"

Mentre gli obiettivi strategici, con le schede di monitoraggio allegate alla fine della relazione, sono 39 e riguardano obiettivi di particolare importanza strategica per l'Amministrazione, al raggiungimento dei quali verrà anche collegata la valutazione dei dirigenti responsabili dell'obiettivo stesso.

Gli obiettivi e processi considerati performanti per l'anno 2015, presenti nel Piano Esecutivo di Gestione, Piano delle *Performance*, al fine dell'applicazione dell'art. 15, comma 2, del CCNL del 01/04/1999 sono stati deliberati dalla Giunta comunale in data 16/11/2015 , atto n. 209, e sono:

CDR 1 - Ufficio di collaborazione con il Sindaco - Processo 4301 "Servizi di supporto interno: organi istituzionali, rappresentanza e partecipazione" Indice 1004 – Processo 4332 "Gestire la Protezione civile" Indice I0708 .

CDR 2 - Politiche Sociali - Obiettivo Strategico "Sperimentazione nuovi strumenti a contrasto della crisi economica: il voucher INPS ed il baratto amministrativo" – Obiettivo Strategico "Razionalizzazione ed appropriatezza della spesa per progetti residenziali- Processo 4335 "Gestire i servizi di assistenza a soggetti diversamente abili" Indici I0751 e I0759.

CDR 3 - Servizi di Governance e Affari generali - Obiettivo strategico "Sistema di audit interno" - Processo 4302 "Servizi di supporto interno: gestire la segreteria, il protocollo, l'archivio e l'organizzazione" Indice I0053.

CDR 4 - Servizi alla Città e Valorizzazione Culturale - Obiettivo strategico "Progetto integrato Vigevano Smart-city - implementazione di WiFi unificato e VOIP" – Obiettivo strategico "Valorizzare il commercio locale attraverso il sostegno al Distretto del Commercio" – Processo

4319 "Gestire le attività culturali" Indice 4039 e 4043 e I0447 - Processo 4310 "Gestire le relazioni esterne ed il rapporto con i cittadini" indice 4081 e I0257.

CDR 5 - Territorio, Politiche educative e sport - Obiettivo strategico "Riorganizzazione delle procedure e delle attività del Servizio Edilizia Privata per la realizzazione dello Sportello Telematico per la presentazione delle pratiche edilizie digitali attraverso il Portale online con riduzione dei tempi e dei costi e miglioramento del servizio agli utenti" - Obiettivo strategico "Messa a reddito delle aree pubbliche derivanti dall'attuazione del Piani di lottizzazione" - Processo 4316 "Gestire i servizi di assistenza scolastica" indice I0409.

CDR 6 - Sicurezza e Polizia Locale - Obiettivo strategico "Esecuzione ordinanze di sgombero" e Obiettivo strategico "Controlli finalizzati al contrasto ed alla repressione dell'abusivismo commerciale all'interno dell'area mercatale".

CDR 7 - Finanziario, Tributi e Patrimonio - Obiettivo strategico "Ottimizzazione della gestione delle entrate tributarie e patrimoniali, relativamente alla fase della riscossione coattiva, attraverso un puntuale controllo delle procedure del concessionario"

CDR 8 - LL.PP e Viabilità - Processo 4325 "Progettare e gestire viabilità, circolazione e servizi connessi" indici 8112 e I0601, Processo 4327 "Progettare e gestire lavori per giardini, verde pubblico e arredo urbano" indice I0643, Processo 4306 "Progettare e gestire lavori di edilizia pubblica" indice 8153.

CDR 9 - Personale e Risorse Umane, procedure di Aggiudicazione lavori, servizi e forniture, Ambiente, Trasparenza - Obiettivo strategico "Ottimizzazione procedure utilizzate nella gestione economica, contributiva, fiscale e previdenziale del personale" e obiettivo strategico "Facilitare il cambiamento degli stili di vita ed una coscienza ecologica con la partecipazione dei cittadini a manifestazioni e iniziative"

STATO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE DELLA TRASPARENZA

Il programma triennale della trasparenza è stato approvato con Deliberazione di Giunta n. 8 del 26 gennaio 2015. Il Nucleo di Valutazione, in data 23/02/2016, ha attestato l'attendibilità e veridicità dell'avvenuta pubblicazione dei documenti sul sito internet del Comune, così come richiesto dalla CIVIT.

IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

- ❑ Il **controllo di regolarità amministrativa** si suddivide nella fase preventiva e nella fase successiva.

Nella fase preventiva il controllo di regolarità amministrativa si concretizza nel rilascio del parere/visto di regolarità tecnica da parte del dirigente competente per materia. In esso viene verificata la conformità della proposta di deliberazione/determinazione ai criteri ed alle regole tecniche specifiche, il rispetto della normativa di settore e dei principi di carattere generale dell'ordinamento, nonché dei principi di buona amministrazione ed opportunità, sia nel merito che nel rispetto delle procedure. Esso è riportato nel testo del provvedimento.

Nella fase successiva, il controllo è svolto dal Segretario Generale, che si avvale dell'avvocatura civica e della struttura preposta ai controlli interni. Esso viene esercitato sulle determinazioni, sui contratti, sui decreti e sugli altri atti adottati dai Dirigenti.

Per l'anno 2015 è stato predisposto un report sul controllo di regolarità amministrativa allegato alla presente relazione

- **Controllo di gestione.** Per quanto riguarda il 2015, il Comune di Vigevano ha approvato il bilancio di previsione in data 30 Luglio, mentre il Peg/Piano delle *Performance* è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 178 del 6 ottobre 2015

L'Ente è risultato in ritardo nell'approvazione dei documenti di programmazione, ritardo motivato dalle elezioni amministrative svoltesi nel mese di giugno e con il conseguente cambio di amministrazione.

Per i motivi sopra menzionati, non è stato possibile effettuare il report semestrale del controllo di gestione, mentre il report finale al 31/12/2015 è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 81 del 28/04/2016 e inviato alla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti in data 06/06/2016 .

- In merito al **controllo sulle società partecipate** è allegato il relativo report conclusivo sui controlli effettuati nel corso dell'anno
- Nell'ambito dei controlli interni, il **controllo di qualità** ha la finalità di monitorare la qualità dei servizi erogati, sia direttamente che mediante organismi gestionali esterni, con l'impiego di metodologie dirette e a misurare la soddisfazione degli utenti esterni ed interni dell'ente.

La misurazione della qualità percepita, accompagnata dalla valutazione dei fattori di qualità/criticità più rilevanti per il cittadino-utente, è il punto di partenza per comprendere la natura dei collegamenti tra esigenze degli utenti, scelte gestionali, *performance* e responsabilità.

In tal senso la customer satisfaction è finalizzata al miglioramento dei servizi poiché si basa sul coinvolgimento degli utenti, fornendo così indicazioni su dove intervenire dal punto di vista dell'organizzazione interna per cercare di ottenere il miglior compromesso possibile tra la qualità del servizio e il costo dello stesso.

Per l'anno 2015 il Comune di Vigevano ha svolto attività di controllo sulla qualità dei servizi attraverso attività di customer satisfaction i quali risultati sono esplicitati nel report allegato.

CRITICITA' E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Nel corso dell'anno 2015 sono emerse alcune criticità:

- continua la difficoltà nel comunicare i risultati gestionali attraverso valori puramente numerici come gli indici e gli indicatori;
- spesso le scadenze dettate dalla programmazione sono viste come superflue incombenze burocratiche e non strumenti di confronto e miglioramento dell'intera struttura;
- le problematiche inerenti i fondi della dirigenza e del comparto hanno generato la dichiarazione dello stato di agitazione da parte dei dipendenti.

Si cercherà in futuro, comunque, di lavorare per il miglioramento della *performance* sia individuale che collettiva attraverso la risoluzione delle criticità riscontrate, apportando le modifiche utili alla maggiore trasparenza e comprensibilità dei risultati relativi all'operatività dei vari servizi.

Diventa sempre più indispensabile una modifica radicale del sistema di valutazione dei comportamenti organizzativi individuali, del sistema di pesatura dei processi gestionali e degli obiettivi strategici e di sviluppo, affinché il sistema di incentivazione della produttività sia equo e più orientato alla meritocrazia.

L'incremento della motivazione individuale allo svolgimento dei propri compiti, se derivante dal riconoscimento dei meriti e delle capacità dei singoli, è sicuramente uno strumento per favorire il raggiungimento, il più possibile ottimale, degli obiettivi prefissati per la gestione dell'Ente.