



Relazione sulla Performance del Comune di Cagliari

Anno 2013

Integrazione





La Relazione sulla Performance, disciplinata nell'art. 10 del D. Lgs n. 150/2009, evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Relativamente all'anno 2013 la Giunta Comunale ha approvato, con Delibera n. 235 del 29.12.2014, la Relazione sulla Performance del Comune di Cagliari.

Si evidenzia come nel suddetto documento, alla sezione "Risultati raggiunti - 1) La valutazione prestazione dirigenti dell'Ente", sono stati resi disponibili i dati elaborati nel Referto annuale del Servizio Controllo Strategico e Controllo di Gestione incentrati al momento della redazione esclusivamente sui risultati espressi dagli indicatori di ciascun obiettivo essendo in fase di conclusione il processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali inerenti l'esercizio 2013.

Con Deliberazione n. 71 la Giunta Comunale ha provveduto, in data 23.06.2015, ad approvare la valutazione delle prestazioni dirigenziali relative all'esercizio 2013, che si riporta nel presente documento al fine di ottemperare, alle finalità previste dalle vigenti disposizioni normative in materia, essendo concluso il Ciclo di Gestione della Performance.



VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALI POSIZIONI DIRIGENZIALI

Tutte le amministrazioni, coerentemente con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in merito alle regole generali che devono presiedere alla valutazione delle performance nelle pubbliche amministrazioni, sono tenute ad adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, a tal fine sviluppando – coerentemente con il ciclo della programmazione finanziaria di bilancio – un ciclo di gestione, articolato per fasi, che parta dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, con individuazione di valori attesi e indicatori, pervenendo in ultimo alla fase della rendicontazione dei risultati.

Il Comune di Cagliari ha normato, in coerenza con la legislazione nazionale, il processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali e, con riferimento all'annualità 2013, sono stati specificatamente applicati in sede di valutazione i seguenti atti interni:

- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Cagliari;
- la Deliberazione G.M. n.390/2005 "Metodo per la pesatura delle posizioni dirigenziali, del processo e dei criteri per la valutazione dei risultati conseguiti dai Dirigenti";
- la Deliberazione G.M. n.29/2014 "Criteri per la valutazione dei risultati del personale con incarico dirigenziale per gli anni 2012 e 2013: adeguamento delle componenti per la valutazione dei risultati raggiunti e dei criteri di distribuzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione di risultato del personale dirigente".



La valutazione delle prestazioni dirigenziali 2013, come nell'anno precedente, è stata definita sulla base dei seguenti parametri: 1) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi strategici, di sviluppo e di mantenimento assegnati con il P.E.G. 2013, aventi un peso pari al 70% del punteggio complessivo assegnabile a ciascun dirigente; 2) i parametri comportamentali, aventi un peso pari al 30% del punteggio totale, misurati sulla base di indicatori attinenti al comportamento dei dirigenti, quali: a) la partecipazione all'attività di programmazione; b) la promozione e gestione del cambiamento; c) l'attività di valorizzazione e valutazione dei dipendenti; d) la capacità gestionale e di autocontrollo; e) la cooperazione con gli altri servizi comunali; f) la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa.

In particolare a ciascun obiettivo è stato attribuito, in sede di valutazione, un giudizio, correlato a precisi punteggi stabiliti nell'allegato "B" alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 390/2005, sul grado di raggiungimento, espressi con i termini "elevato", "medio", "sufficiente", "nessuno" e sul tempo di realizzazione espressi con i termini "massima tempestività", "tempestivo", "in lieve ritardo", "in ritardo" e "in grave ritardo".

Di seguito si riportano i risultati complessivi degli obiettivi assegnati con il P.E.G. 2013.

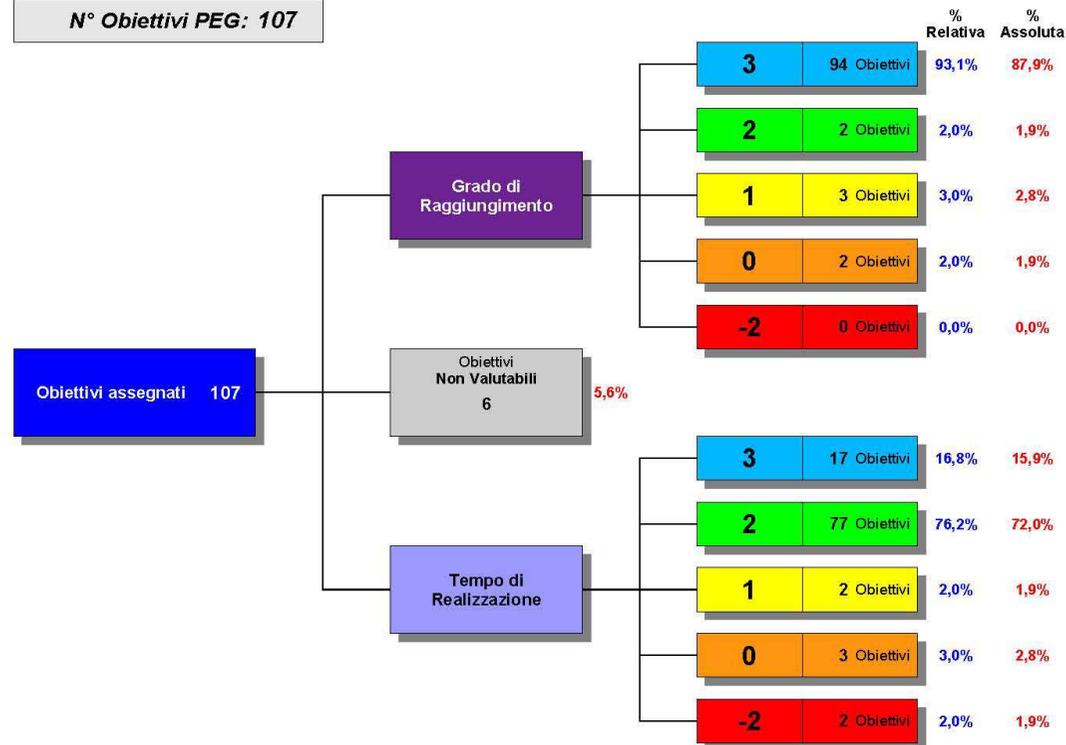


TABELLA 1

Performance delle posizioni Dirigenziali anno 2013

Tabella riepilogativa dei risultati "Complessivi" degli Obiettivi assegnati

N° Obiettivi PEG: 107



La % Relativa è calcolata tenendo conto dei soli obiettivi valutabili (N° 101 obiettivi Valutabili)

La % Assoluta è calcolata tenendo conto di tutti gli obiettivi di cui è costituito il PEG 2013 (N° 101 obiettivi Valutabili + N° 6 obiettivi Non Valutabili)

LEGENDA "Grado di Raggiungimento":

Elevato	3	(> 80%)
Medio	2	(> 65% ≤ 80%)
Sufficiente	1	(> 50% ≤ 65%)
Basso	0	(> 30% ≤ 50%)
Nessuno	-2	(≤ 30%)

LEGENDA "Tempo di Realizzazione":

Massima tempestività	3	(Almeno 15gg. prima della scadenza)
Tempestività	2	(Entro il termine della scadenza)
In lieve ritardo	1	(Entro 15gg. dalla scadenza)
In ritardo	0	(Entro 1 mese dalla scadenza)
In grave ritardo	-2	(Oltre 1 mese dalla scadenza)



Nello specifico, come è dato evincere dalla **TABELLA 1**, sono stati assegnati con il P.E.G. 2013 n. 107 obiettivi, di cui n. 6 risultati non realizzabili in corso d'opera per cause non imputabili al Dirigente.

Si rileva che la quasi totalità degli obiettivi assegnati sono stati realizzati con un grado di raggiungimento elevato (maggiore o uguale all'80%), mentre nessun obiettivo ha avuto un grado di realizzazione inferiore al 30%.

Riguardo al tempo di realizzazione si evidenzia, invece, l'elevato numero di obiettivi realizzati entro il termine della scadenza programmata nel P.E.G. Solo n. 7 obiettivi, infatti, su n. 101 valutati risultano realizzati in ritardo, seppur con le dovute distinzioni tra lieve e grave ritardo.

Il riepilogo dei risultati complessivi viene rappresentato nel **GRAFICO 1**.

A seguire nelle **successive TABELLE 2 e 3** e nei **relativi Grafici 2 e 3** sono riepilogati i risultati (grado di raggiungimento e tempistica) riferiti distintamente agli obiettivi amministrativi e tecnici e agli obiettivi strategici, di sviluppo e di mantenimento.

Si precisa che gli obiettivi tecnici attengono alla realizzazione delle opere pubbliche con particolare riferimento ai lavori in corso ed ai nuovi lavori. Di contro tutti gli altri sono da considerarsi obiettivi amministrativi.



Performance delle posizioni Dirigenziali anno 2013

Grafici riepilogativi dei risultati "Complessivi" degli Obiettivi assegnati

N° Obiettivi PEG: 107
N° Obiettivi Valutabili: 101

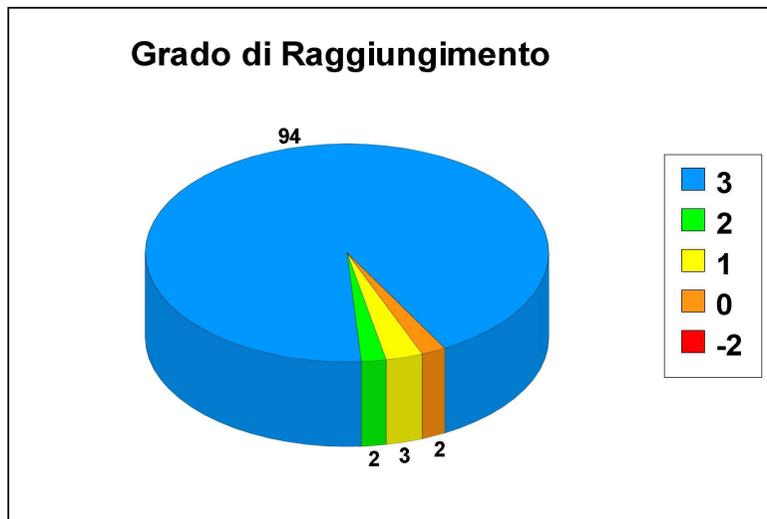
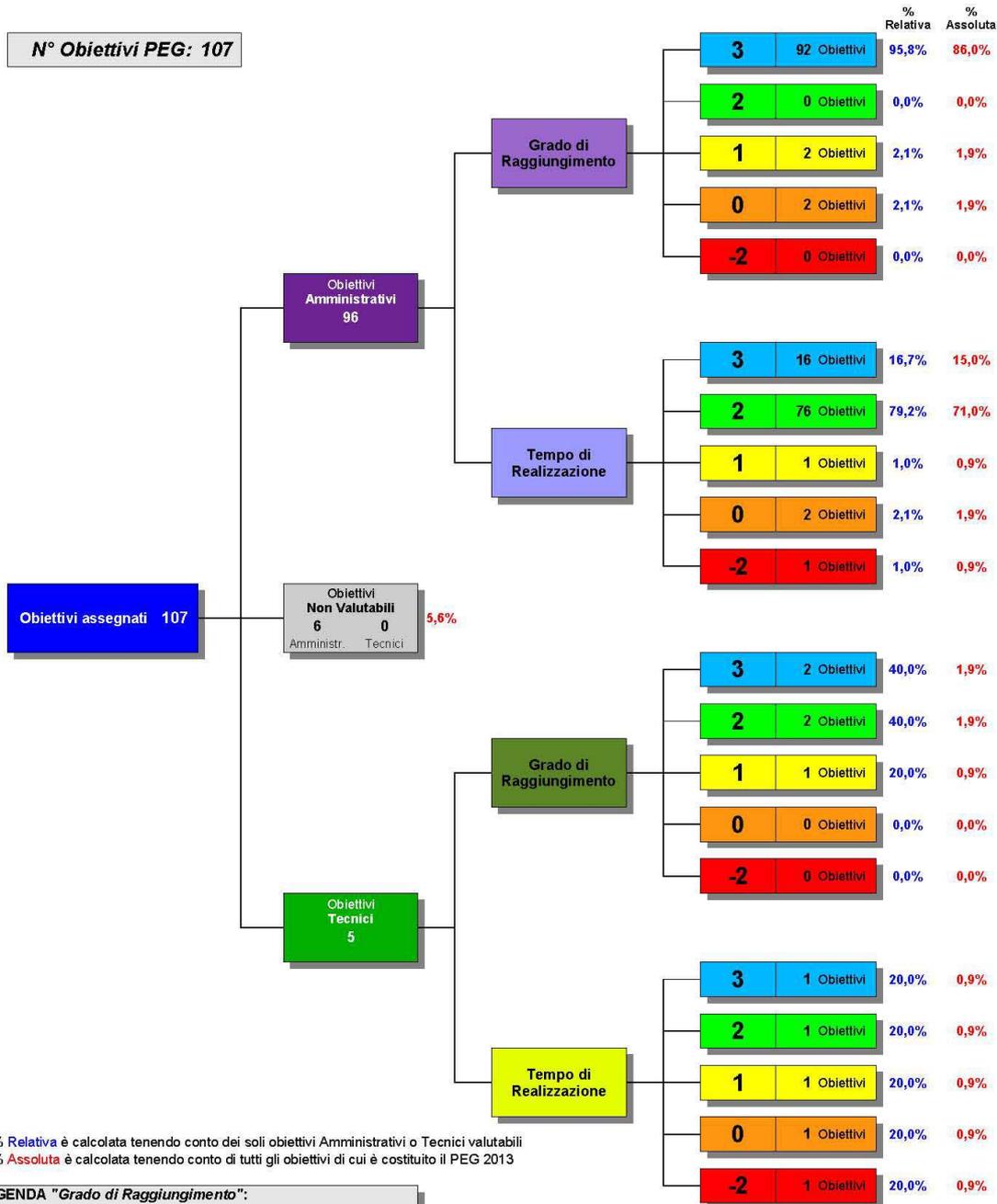


TABELLA 2

Performance delle posizioni Dirigenziali anno 2013

Tabella riepilogativa dei risultati suddivisi tra Obiettivi "Amministrativi" e "Tecnici"



La % Relativa è calcolata tenendo conto dei soli obiettivi Amministrativi o Tecnici valutabili
 La % Assoluta è calcolata tenendo conto di tutti gli obiettivi di cui è costituito il PEG 2013

LEGENDA "Grado di Raggiungimento":

Elevato	3	> 80%
Medio	2	> 65% ≤ 80%
Sufficiente	1	> 50% ≤ 65%
Basso	0	> 30% ≤ 50%
Nessuno	-2	≤ 30%

LEGENDA "Tempo di Realizzazione":

Massima tempestività	3	Almeno 15gg. prima della scadenza
Tempestività	2	Entro il termine della scadenza
In lieve ritardo	1	Entro 15gg. dalla scadenza
In ritardo	0	Entro 1 mese dalla scadenza
In grave ritardo	-2	Oltre 1 mese dalla scadenza

Performance delle posizioni Dirigenziali anno 2013

Grafici riepilogativi dei risultati suddivisi tra Obiettivi "Amministrativi" e "Tecnici"

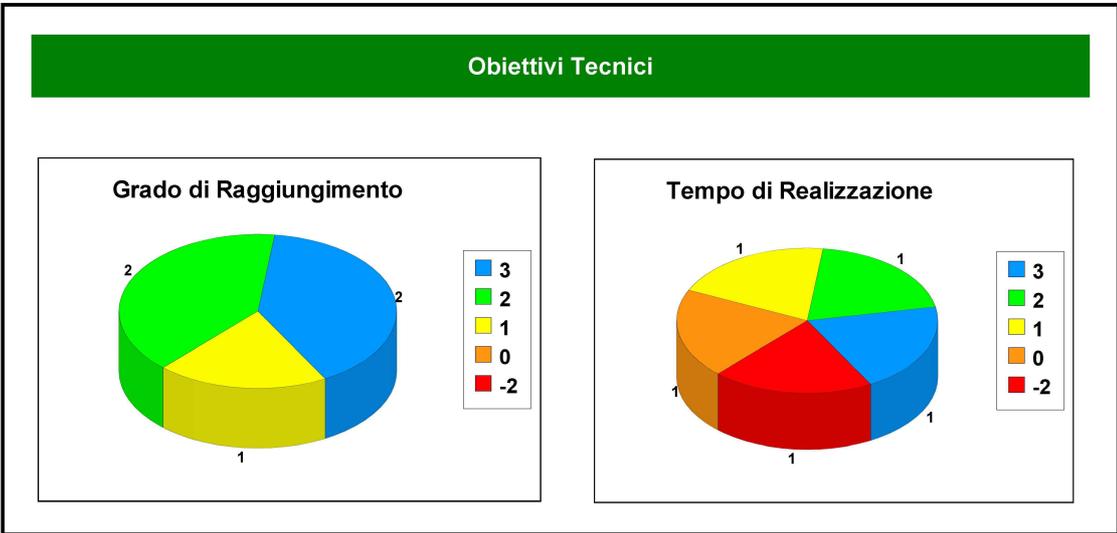
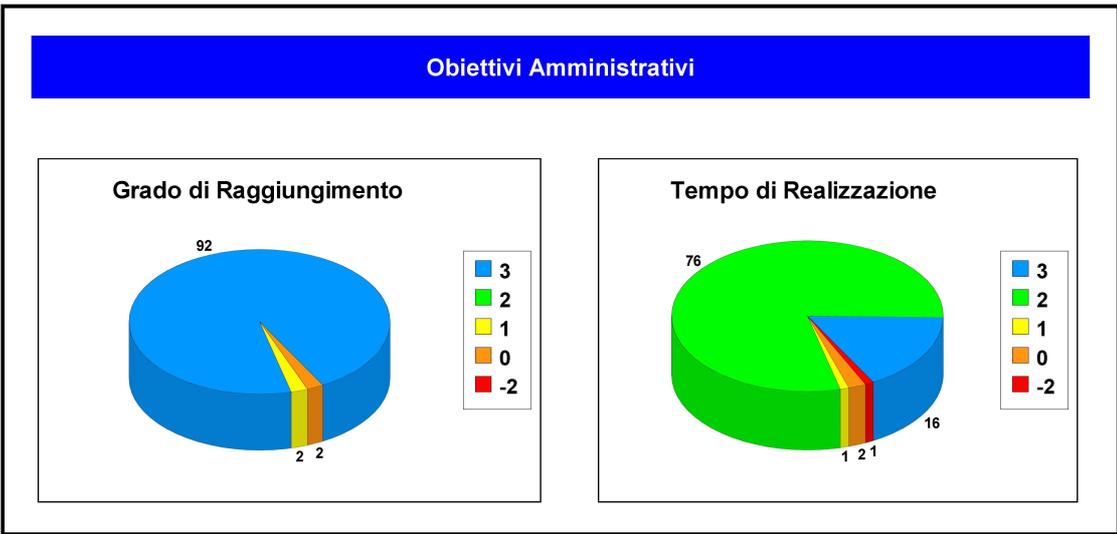
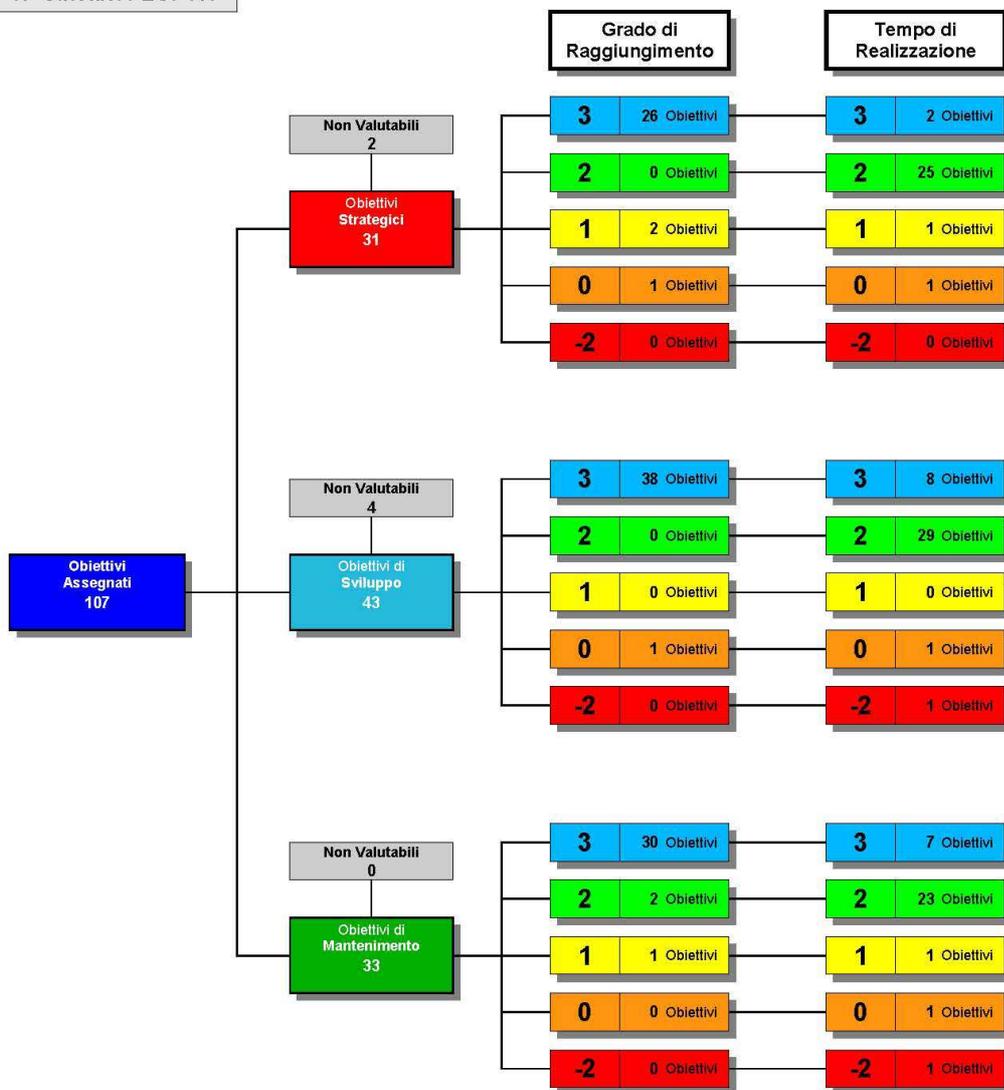


TABELLA 3

Performance delle posizioni Dirigenziali anno 2013

Tabella riepilogativa dei risultati suddivisi per "Tipologia di Obiettivo"

N° Obiettivi PEG: 107



LEGENDA "Grado di Raggiungimento":

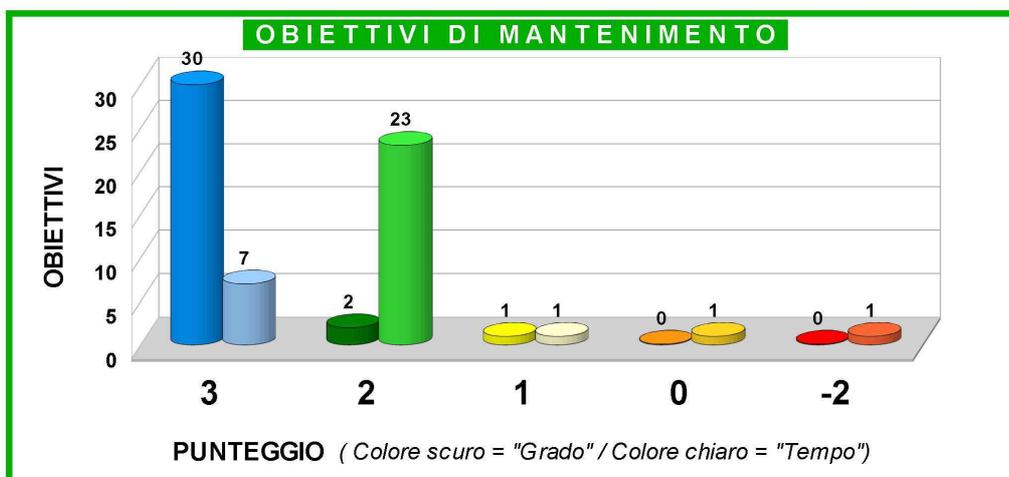
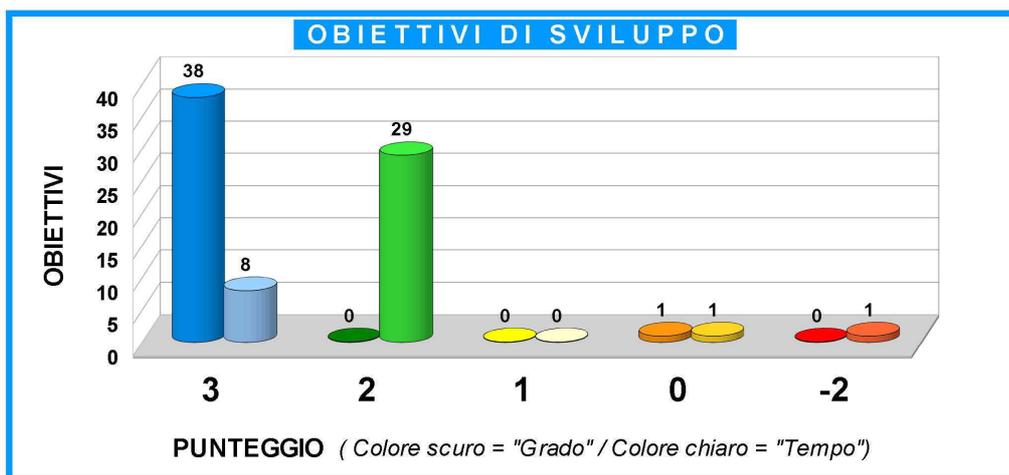
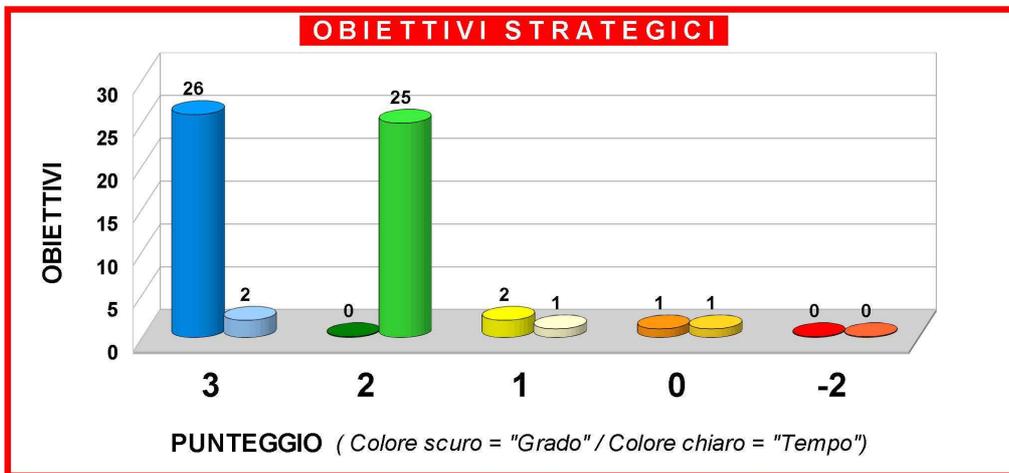
- Elevato 3 > 80%
- Medio 2 > 65% ≤ 80%
- Sufficiente 1 > 50% ≤ 65%
- Basso 0 > 30% ≤ 50%
- Nessuno -2 ≤ 30%

LEGENDA "Tempo di Realizzazione":

- Massima tempestività 3 Almeno 15gg. prima della scadenza
- Tempestività 2 Entro il termine della scadenza
- In lieve ritardo 1 Entro 15gg. dalla scadenza
- In ritardo 0 Entro 1 mese dalla scadenza
- In grave ritardo -2 Oltre 1 mese dalla scadenza

Performance delle posizioni Dirigenziali anno 2013

Grafici riepilogativi dei risultati suddivisi per "Tipologia di Obiettivo"





Nella **TABELLA 4** e nel relativo **GRAFICO 4**, infine, si riportano i risultati riferiti alla performance complessiva il cui valore è determinato per il 70% dalla valutazione degli obiettivi assegnati con il P.E.G. 2013 e per il restante 30% dal risultato della valutazione del comportamento organizzativo tenuto dai dirigenti nel conseguimento degli obiettivi (parametri comportamentali).

Dall'esame della suddetta Tabella e del relativo Grafico si evince che nessun Dirigente ha raggiunto una performance uguale o superiore al 90%, l'87% si posiziona nella fascia compresa tra il 75% e 90%, il 4,3% è nella fascia compresa tra il 60% e 75% ed infine l'8,7% dei Dirigenti ha ottenuto una performance complessiva inferiore al 60%, non accedendo conseguentemente alla distribuzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale.



TABELLA 4

Performance delle posizioni Dirigenziali anno 2013

Tabella riepilogativa della "Performance Complessiva" (suddivisa in Fasce con percentuale dei Dirigenti ricompresi)

N° Dirigenti in servizio: 23

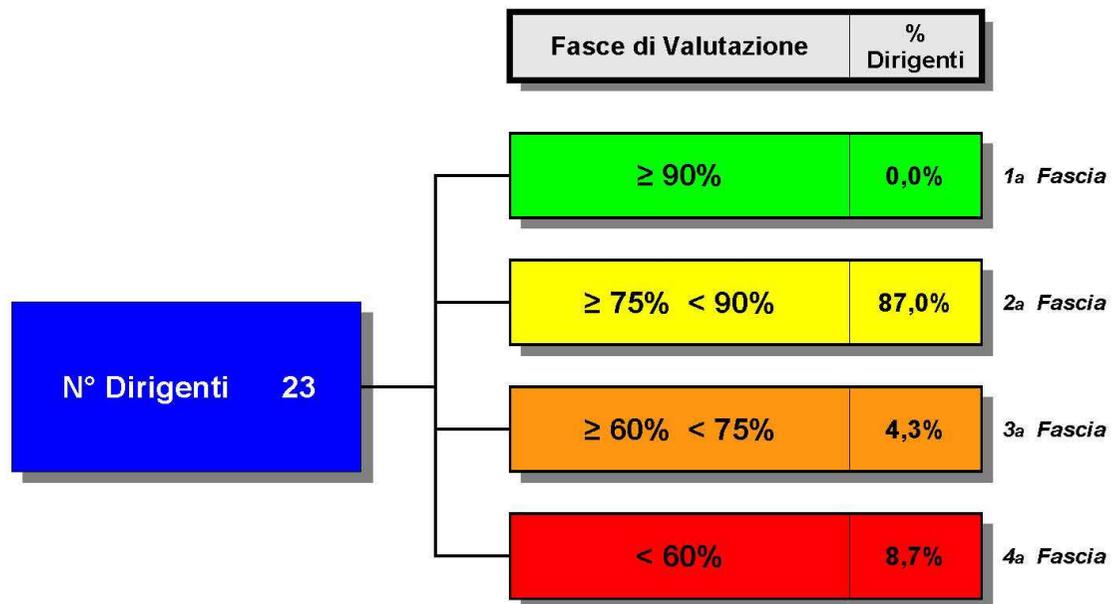




GRAFICO 4

Performance delle posizioni Dirigenziali anno 2013

Grafico riepilogativo della "Performance Complessiva" (suddivisa in Fasce con percentuale dei Dirigenti ricompresi)

N° Dirigenti in servizio: 23

