



CP/CP + Me.
Scip

COMUNE DI CREMA
 Provincia di Cremona
 28 MAG 2013
 Prot. N. 11113
 Tit. Classe Fasc.

Sindaco / Segretario c.c.
Piloni - Segretario

AL SIG. RA SINDACO DI CREMA

Stefania Bonaldi

AL SIG. PRESIDENTE DEL CONSIGLIO COMUNALE DI CREMA

Matteo Piloni



I sottoscritti consiglieri comunali *Alessandro Boldi* e *Christian di Feo* presentano la seguente INTERROGAZIONE, chiedendo che venga inserita all'ordine del giorno del Consiglio Comunale di Crema:

"PIANO DELLE PERFORMANCE: QUALI STRATEGIE PER IL FUTURO?"

VISTI

il Piano delle Performance e Integrazione delle risorse decentrate 2012 (ai sensi dell'art.15 comma 2 del CCNL 01/04/1999);

la deliberazione della Giunta Comunale G.C. 2012/00362 del 10/12/2012 con la quale veniva rilevata la necessità di integrare il piano delle performance 2012 con gli obiettivi straordinari individuati con la deliberazione G.C. 2012/00122 del 19/03/2012;

le risposte ai nostri quesiti precedentemente posti al Segretario Generale Dott.sa Maria Caterina De Girolamo e protocollate in data 07/05/2013 al numero di protocollo generale 9399/MDG/mg.

gli interventi gestionali posti in atto dalla attuale Giunta Comunale atti a individuare risparmi "idonei" al riconoscimento di "bonus economici" al personale non dirigente del comune per un ammontare di 50.000,00€ oltre agli oneri a carico del Comune;

gli obiettivi "ordinari" e "straordinari" assegnati alle singole aree ed ai relativi uffici sulla base dei quali l'Organismo di Valutazione, appositamente istituito con Decreto del 27/04/2011 del Sindaco Bruno Bruttomesso, dovrà valutare con quali modalità assegnare i bonus ai singoli dipendenti comunali non dirigenti la cui liquidazione è prevista entro il 31/05/2013;

RILEVATO CHE

agli obiettivi straordinari assegnati alle singole aree ed ai relativi uffici è stato attribuito un carattere di straordinarietà, mentre nella realtà si tratta di attivazione di progetti e/o servizi correlati con la normale vita ed evoluzione della nostra società cui dovrebbe far fronte la normale forza lavoro del comune, applicando il normale impegno;

Analisi indicatori previsti nel piano della performance

N° Dipendenti 2009-2012		Indicatori Economici e Finanziari										Indicatori Temporali				Indicatori Efficacia				Indicatori Efficienza				Indicatore Qualità										
		Indicatori Quantitativi (escluso n° dipendenti)			Ammontare totale anno 2012 (atteso) a €			Variazione massa finanziaria gestita vs 2011		n° totale		Incremento vs 2011		Decremento vs 2011		n° totale		Incremento vs 2011		Decremento vs 2011		n° totale		Incremento vs 2011		Decremento vs 2011		n° totale		Incremento vs 2011		Decremento vs 2011		
2009	2010	2011	2012	n° totale	Incremento vs 2011	Decremento vs 2011	Invariato vs 2011	+€	-€	n° totale	Incremento vs 2011	Decremento vs 2011	Invariato vs 2011	+€	-€	n° totale	Incremento vs 2011	Decremento vs 2011	Invariato vs 2011	n° totale	Incremento vs 2011	Decremento vs 2011	Invariato vs 2011	n° totale	Incremento vs 2011	Decremento vs 2011	Invariato vs 2011	n° totale	Incremento vs 2011	Decremento vs 2011	Invariato vs 2011			
14,75	13,87	13,69	13,47	23	5	13	5	1	1912000	1	1					0	4	2	2		4	2	2											
12,83	12,83	12,25	12,00	18	3	13	2	0		1	1	3	2	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
5,00	6,08	6,00	6,00																															
13,00	13,00	12,83	11,08	20	5	12	3	3	976000	3	3	2	2			3	2	2	2	0														
6,20	5,81	5,81	5,81	8	2	4	2	2	7468457	2	2					4	1	3	1	1														
5,00	4,67	4,13	4,03	9	3	1	5	6	118240	0		1	1	165930		1	1	3	2	1														
4,89	4,89	4,64	3,78	6	4	2	1	1	54000	1	1	1	1	6075		1	1	1	1	1														
12,24	12,09	11,99	11,47	8	2	3	3	8	Dati non aggregabili	2	2	2	2			2	2	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
6,67	7,00	7,00	7,00	4	3	1	2	2	Dati non aggregabili	2	2					1	1	1	3	N.R.	Non agg.													
30,41	29,94	31,83	31,83	19	2	14	3	2	10500000*	0				225115 (vs accert 2011)		2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
									820000* (vs rend. 2011)	58981																								
17,97	19,20	19,28	19,33													2	4	3	1	1	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
7,81	7,65	8,06	8,11	11	1	7	3	8	Dati non aggregabili																									
12,50	12,50	12,50	12,22	8	5	3	10	10	Dati non aggregabili	4	1	3	6	1	3	2	4	1	3	4	1	3	6	2	1	3	6	2	1	3	6	2	1	3
9,94	9,85	9,52	9,00	6	1	5	3	3	996500	3	2	1		75221		3	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
				7	1	3	3	3	780000	1		1	2	185000		1	2	2	2	0	0													
				11	4	7	5	5	1297996	0		8	3	339237		0	8	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	21**	21**	21**	21**		
25,58	21,67	20,26	20,00	14	3	8	3	3	2354000	0				1125548		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(Analisi autoprodotta e possibile di errore)

**Un dato non significativo

*Valore atteso

dall'analisi dei vari indicatori di performance assegnati ai singoli uffici/servizi (vedi tabella precedente), atti a consentire di valutare la prestazione dei singoli dipendenti ed a predisporre la determinazione e l'assegnazione dei "bonus", emerge quanto segue:

AREA AFFARI GENERALI	N° Totale (A)	Incremento vs 2011 (B)	Decremento vs 2011 (C)	Invariato vs 2011 (D)
<i>Indicatori Quantitativi</i>	61	13	38	10
<i>Indicatori Economico Finanziari</i>	4	0	4	0
<i>Indicatori Temporalì</i>	5	0	1	4
<i>Indicatori di Efficacia</i>	5	2	0	3
<i>Indicatori di Efficienza</i>	7	3	1	3
TOTALI	82	18 (21,95%)	44 (53,66%)	20 (24,39%)

AREA RISORSE UMANE – ECONOMICHE – SISTEMI INFORMATIVI – POLIZIA LOCALE	N° Totale	Incremento vs 2011	Decremento vs 2011	Invariato vs 2011
<i>Indicatori Quantitativi</i>	54	16	24	14
<i>Indicatori Economico Finanziari</i>	21*	-	-	-
<i>Indicatori Temporalì</i>	7	2	2	3
<i>Indicatori di Efficacia</i>	11	3	3	5
<i>Indicatori di Efficienza</i>	11 (3)**	4	3	4
TOTALI	83	25 (30,12%)	32 (38,55%)	26 (31,33%)

AREA SERVIZI AL CITTADINO	N° Totale	Incremento vs 2011	Decremento vs 2011	Invariato vs 2011
<i>Indicatori Quantitativi</i>	43	7	27	9
<i>Indicatori Economico Finanziari</i>	29*	-	-	-
<i>Indicatori Temporalì</i>	10	3	1	6
<i>Indicatori di Efficacia</i>	23	4	9	10
<i>Indicatori di Efficienza</i>	14	5	8	1
<i>Indicatori di Qualità</i>	11 (1)***	3	4	4

TOTALI	101	22 (21,78%)	49 (48,51%)	30 (29,71%)
---------------	-----	-------------	-------------	-------------

AREA LAVORI PUBBLICI	N° Totale	Incremento vs 2011	Decremento vs 2011	Invariato vs 2011
<i>Indicatori Quantitativi</i>	14	3	8	3
<i>Indicatori Economico Finanziari</i>	3	0	3	0
TOTALI	17	3 (17,65%)	11 (64,7%)	3 (17,65%)

COMUNE DI CREMA	N° Totale	Incremento vs 2011	Decremento vs 2011	Invariato vs 2011
TOTALE GENERALE INDICATORI	283	68 (24,03%)	136 (48,05%)	79 (27,91%)

* Massa finanziaria gestita in decremento vs 2011 (dati non aggregabili per disomogeneità dei vari indicatori).

(Vedi quadro Risorse Umane-Economiche-Sistemi Informativi – Polizia Locale + Area Servizi al cittadino)

** Indicatori non inclusi nel totale ai fini dell'elaborazione della presente rilevazione statistica.

(Vedi quadro Risorse Umane-Economiche-Sistemi Informativi – Polizia Locale)

*** Indicatore non rilevato per mancanza dello storico vs 2011.

(Vedi area servizi al cittadino)

esaminati i risultati dell'analisi dei vari indicatori, si deduce che circa il 72% degli stessi prevede che i vari uffici e i relativi dipendenti hanno dovuto gestire eventi – pratiche amministrative – masse economiche uguali o in decremento rispetto all'anno precedente; 6
6

(N.B. Sulla base di valutazioni oggettive, l'analisi di alcuni indicatori evidenzia che una variazione in decremento vs il 2011 o viceversa, denota in realtà un effetto sulla prestazione di segno opposto rispetto alla classificazione effettuata. In funzione di tali valutazioni, riteniamo corretto l'arrotondamento proposto per difetto (72%) rispetto al 76% risultante come somma aritmetica tra i totali delle colonne C e D).

ALLA LUCE DI QUANTO ILLUSTRATO PRECEDENTEMENTE CHIEDIAMO AL SINDACO:

- 1) Esistono motivazioni tali per cui, a prescindere dalla reale meritorietà e da un reale aumento della produttività dei dipendenti comunali, gli stessi debbano essere premiati? 6
6
- 2) Siamo in presenza di una consuetudine oramai acquisita in forza della quale l'amministrazione – qualunque essa sia – deve reperire annualmente fondi a bilancio per soddisfarla? 6
6
- 3) È opportuno e necessario continuare a spendere ogni anno 10'000€ (tanto costano i due membri esterni al Comune facenti parte dell'Organo di Valutazione) per elargire 50'000€ totali con ripartizioni fra i dipendenti che nel 2011 erano comprese fra un minimo di 11,50€ e un massimo di 1920,33€? 6
6
6

- 4) Poiché è previsto che l'amministrazione "possa" discrezionalmente aumentare o meno il fondo a disposizione per alimentare annualmente questa politica premiale, l'amministrazione stessa ritiene di confermare anche per il 2013 l'attuale consuetudine prescindendo da valutazioni che tengano conto della situazione di grave crisi economica che attraversa la nostra nazione con la conseguente difficoltà di garantire il mantenimento dell'attuale standard dei servizi resi ai cittadini? (D)
- 5) Poiché gli stessi obiettivi assegnati ai dipendenti comunali sono alla base del criterio di valutazione della prestazione dei dirigenti, si ritiene opportuno riaffermare anche nei loro confronti l'attuale consuetudine per cui, pur in presenza di prestazioni misurate con indicatori in decremento o invariati rispetto l'anno precedente debba essere elargito un bonus che nel 2011 era compreso fra un minimo di 8'136,31€ e un massimo di 10'418,62€ per un totale di 38'524,23€ (è apprezzabile ma non coerente con l'attuale quadro economico l'autoriduzione del 10% del bonus 2012 a loro riconosciuto)? ✓
- 6) È possibile e coerente dire ai cittadini cremaschi che alcuni dei servizi resi dal comune dovranno essere soppressi o limitati per continuare a elargire i suddetti bonus? ✓
- 7) Analogamente, è sostenibile dire ai cittadini cremaschi che, nell'attuale contesto economico e con l'insostenibile livello raggiunto dalla pressione fiscale, si destinino importanti risorse economiche per alimentare una politica premiale che appare ingiustificata nei fatti e non coerente con le difficoltà della nazione? ✓
- 8) Alla luce delle elaborazioni oggettive qui riportate a cura dal MoVimento 5 Stelle in funzione ai dati divulgati dal Comune di Crema, quale sarà la linea d'indirizzo che vuole perseguire (o proseguire) per l'esercizio 2013? Non riterrebbe corretto, ad esempio, abbassare sensibilmente il fondo di dipendenti e dirigenti e rimodulare gli obiettivi e gli indicatori che sono alla base della elargizione dei premi, affinché venga attuata una vera politica premiante all'interno della struttura comunale, al cui personale dovrebbero essere posti obiettivi molto più ambiziosi e premi riconosciuti in modo più selettivo a chi ne è effettivamente meritevole? ✓

Crema, 27 Maggio 2013

I Consiglieri Comunali del "MoVimento 5 Stelle"

Alessandro Boldi

Christian di Feo

