



**COMUNE DI CRESPINA  
LORENZANA  
PROVINCIA DI PISA**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE  
N. 61 DEL 26-06-2018**

**OGGETTO:**  
APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2017

L'anno **duemiladiciotto** addi **ventisei** del mese di **Giugno** , alle ore **14:30** nella Sala delle adunanze. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legge sono stati convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale e all'appello risultano:

|                 | Pres. | Ass. |
|-----------------|-------|------|
| D'ADDONA THOMAS | X     |      |
| SOPRANZI SIMONA | X     |      |
| ROMBOLI MARCO   | X     |      |
| BACCI DAVID     | X     |      |
| BALLUCHI LISA   | X     |      |

|          |   |
|----------|---|
| PRESENTI |   |
| N.       | 5 |
| ASSENTI  |   |
| N.       | 0 |

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale, Dr MATTERA ROSANNA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. THOMAS D'ADDONA nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

### PRMESSO:

Ø che l'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n° 150 del 27 ottobre 2009 “ Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n° 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni”, prevede che ogni Ente adotti annualmente un documento denominato “Relazione sulla Performance” che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazioni degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.”;

### VISTI

Ø il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP) approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 117 del 29.12.2016

Ø la Delibera di Giunta Comunale n. 55 del 09.05.2017 di approvazione del Piano della Performance/PEG dell'anno 2017 che assume anche il valore di piano della performance, concorrendo a realizzare il sistema di valutazione secondo i principi contenuto nel D.Lgs. n. 150/2009;

### CONSIDERATO:

Ø che il PEG/Piano della Performance, strumento di programmazione per la misurazione e la valutazione della performance, contiene gli obiettivi dell'Amministrazione per l'anno 2017 formulati in modo chiaro e leggibile con l'indicazione di indicatori di performance atti a valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi;

Ø che gli obiettivi del Piano della Performance sono stati collegati alla performance organizzativa ed individuale delle posizioni organizzative e del personale dipendente;

### RILEVATO:

Ø che ai sensi dell'art. 39 bis del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi adottato con delibera commissariale con i poteri della Giunta Comunale n. 1 del 16/01/2014 il Nucleo di Valutazione “valida la relazione sulla performance dell'Ente”;

Ø che ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D. Lgs. N. 150/2009 la validazione della “Relazione sulla performance” da parte del Nucleo di Valutazione costituisce condizione inderogabile per la distribuzione dei premi legati al merito per posizioni organizzative e personale del comparto;

DATO ATTO che il Nucleo di Valutazione ha effettuato il monitoraggio degli obiettivi collegati al risultato delle posizioni organizzative anche sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG/Piano della Performance 2017;

VISTA la relazione sulla performance anno 2017 Allegato “A” del presente deliberato, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che il Nucleo di Valutazione ha provveduto alla validazione della Relazione sulla Performance, esercizio 2017 - Allegato B che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

RITENUTO, pertanto, di procedere con approvazione della relazione suddetta;

CONSIDERATO che ai sensi dello SMIVAP vigente la competenza finale in ordine alla valutazione del Segretario Comunale e dei titolari di Posizione Organizzativa spetta al Sindaco che provvede con apposito decreto;

DATO ATTO che sul presente provvedimento sono stati acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile di cui all'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 18 agosto n. 267,

VISTI:

IL D.LGS. 267/2000;

IL D.LGS. 150/09;

IL D.LGS. 75/2017;

con voti favorevoli unanimi espressi nei modi e nelle forme di legge;

### **DELIBERA**

1. Di richiamare la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di prendere atto del documento di validazione della Relazione sulla Performance anno 2017 (Allegato "B"), parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. Di approvare la Relazione sulla Performance anno 2017, allegato "A", quale parte integrante e sostanziale del presente atto
4. Di dare atto che il Sindaco con decreto provvederà a determinare le valutazioni del Segretario Comunale e dei titolari di Posizione Organizzativa secondo quanto stabilito dallo SMIVAP vigente;
5. Di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale dell'Ente nella Sezione "Amministrazione Trasparente – Performance" al fine di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della Performance.
6. Di dichiarare, con separata favorevole unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

**Deliberazione GIUNTA COMUNALE n. 61 del 26-06-2018**

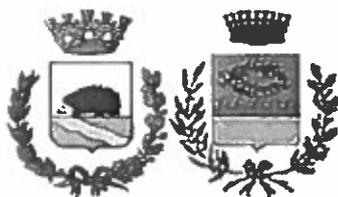
Approvato e sottoscritto

**Il Presidente  
D'ADDONA THOMAS**

**Il Segretario  
MATTERA ROSANNA**

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del DLgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di Crespina Lorenzana ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.

---



**COMUNE DI CRESPINA LORENZANA**  
Provincia di Pisa

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**  
Esercizio 2017

(ai sensi dell' art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs 150/2009)

Approvata in allegato all' atto deliberativo G.C. n. 61 del 26/06/2018

IL SINDACO

Thomas D'Addona

Il Resp. Area Econ. Finanz.  
Daniela Tampucci

Il Segretario Comunale  
Dott. Rosanna Mattera

## Sommario

|  |    |
|--|----|
| 1. PREMESSA – NOTE INTRODUTTIVE.....   | 3  |
| 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI<br>STAKEHOLDER ESTERNI.....       | 4  |
| 2.1. Il Contesto esterno di riferimento .....  | 4  |
| 2.1.1. La Popolazione.....   | 4  |
| 2.1.2. Il Territorio.....  | 4  |
| 2.1.3. L'Economia.....   | 4  |
| 2.2. L'Assetto organizzativo .....   | 5  |
| 2.2.1. Dati relativi al Personale.....   | 5  |
| 2.2.2. I risultati raggiunti.....  | 6  |
| 3. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE. ....   | 6  |
| 3.1. Introduzione. ....  | 6  |
| 3.2. Il sistema di valutazione delle prestazioni .....   | 8  |
| 3.3. Considerazioni finali.....  | 9  |
| 4. RENDICONTO FINALE OBIETTIVI 2017 del PIANO DELLA PERFORMANCE.....                                     | 9  |
| 5. RIEPILOGO FINALE SUL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL<br>PIANO DELLA PERFORMANCE 2017..... | 17 |
| 6. TRASPARENZA ED INTEGRITA' DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA.....   | 17 |
| 7. CONCLUSIONI.....  | 18 |

## **1. PREMESSA – NOTE INTRODUTTIVE**

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici. 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 stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. La delibera n. 5/2012 della CIVIT definisce le Linee guida per la redazione della Relazione ai sensi dell'art 13, comma 6 lettera b) del D. Lgs. 150/2000.

Al pari del Piano Performance la Relazione deve essere approvata dell'organo esecutivo.

Ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto.

Il Comune di Crespina Lorenzana è stato istituito a far data dal 1/01/2014 con L.R. Toscana 69/2013 per fusione dei precedenti Enti di Crespina e Lorenzana, e, ai sensi dell'art. 5 comma 1 della suddetta legge tutti gli atti amministrativi generali dei Comuni oggetto della fusione restano in vigore, con riferimento agli ambiti territoriali e alla relativa popolazione dei comuni che li hanno approvati, fino all'entrata in vigore dei corrispondenti atti degli organi del nuovo Comune di Crespina Lorenzana.

Sulla materia sono stati approvati o sono in vigore i seguenti atti amministrativi:

1. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP) approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 117 del 29.12.2016
2. Delibera di Giunta Comunale n. 55 del 09.05.2017 di approvazione del Piano della Performance/PEG dell'anno 2017 che assume anche il valore di piano della performance, concorrendo a realizzare il sistema di valutazione secondo i principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009;
3. Approvazione da parte della Giunta Comunale con atto G.C. n. 112/2017 dell'ipotesi di accordo e autorizzazione alla stipula del contratto CCDI;

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi,
- collegamento tra obiettivi e risorse,
- monitoraggio in corso di esercizio,
- misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
- utilizzo dei sistemi premianti

- rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi, lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2017 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs.150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione dell'O.I.V.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2017, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- . il contesto esterno di riferimento;
- . lo scenario dell'ente;
- . i principali risultati raggiunti come desunti dal Rendiconto di gestione 2017 approvato dal Consiglio Comunale con atto C.C. 28/2018
- il processo di pianificazione e gestione,
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2016 del Piano della Performance.

## 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

### 2.1. Il Contesto esterno di riferimento

#### 2.1.1. La Popolazione

La popolazione totale residente al 31/12/2016 ammonta ad un totale di abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

| Popolazione al 31.12.2016 | Numero       |
|---------------------------|--------------|
| Maschi                    | 2.729        |
| Femmine                   | 2.733        |
| <b>Totale</b>             | <b>5.462</b> |
| Nuclei familiari          | 2.176        |
| Convivenze                | 1            |

I tassi di natalità e mortalità nell'anno 2017, anno di istituzione del Comune di Crespina Lorenzana, sono i seguenti:

| Tasso di natalità- Anno | Tasso | Tasso di mortalità - Anno | Tasso |
|-------------------------|-------|---------------------------|-------|
| 2017                    | 0,75% | 2017                      | 1%    |

### **2.1.2. Il Territorio**

Il territorio dell'Ente ha una superficie di 46,44 kmq.

### **2.1.3. L'Economia**

L'economia del territorio di Crespina Lorenzana si incentra prevalentemente sui settori agricolo, artigianale, dei prodotti tipici e dei servizi. Negli ultimi anni si sta registrando un trend positivo in ordine ai produttori agricoli anche trainati dalla promozione e valorizzazione dei prodotti agricoli tipici locali di qualità.

### **2.2. L'Assetto organizzativo**

La struttura organizzativa dell'Ente è variata nel corso dell'anno 2017, infatti con delibera della Giunta Comunale n° 25 del 23/02/2017 la macrostruttura risulta così articolata:

- Area dei Servizi al Cittadino
- Area Programmazione Economico Finanziaria e Risorse Umane
- Area Pianificazione e Assetto del Territorio
- Area Polizia Municipale
- Area Lavori Pubblici, Manutenzioni e Ambiente

Al numero delle aree ha corrisposto un eguale numero di Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art. 107 del D.Lgs.267/2000.

La struttura dell'Ente ha, quindi subito alcune modifiche ed è stata interessata da processi di razionalizzazione organizzativa finalizzati a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed ancora in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

### **2.2.1. Dati relativi al Personale**

Dotazione organica

Nel prospetto che segue si riporta la dotazione del personale al 31.12.2017

| Qualifica                      | Numero |
|--------------------------------|--------|
| Segretario comunale            | 1      |
| Categoria D<br>(di cui P.O. 5) | 12     |

|             |      |
|-------------|------|
| Categoria C | 11   |
| Categoria B | 7    |
| Categoria A | ==== |
| TOTALE      | 31   |

### **2.2.2. I risultati raggiunti**

Il Rendiconto di gestione 2017 è stato approvato con atto C.C. n. 28/2018

In sede di rendiconto di gestione emergono dati positivi sulla gestione dell' Ente nell' anno 2017, (Bilancio di previsione approvato con atto C.C. n. 21 del 14.03.2017 che sono così sinteticamente riportati.

- Risultato di amministrazione - Avanzo: € 1.916.441,76;
- Le spese di personale registrano una spesa inferiore a quella sostenuta nell'anno 2008 come prevedono le norme di legge per gli Enti non sottoposti alle regole del Patto di stabilità;
- La spesa per mutui subisce una riduzione anche per effetto della rinegoziazione di alcuni prestiti concessi dalla Cassa.DD.PP.;
- Dall' analisi dei parametri di deficit strutturale la situazione dell'Ente risulta in equilibrio;
- Con atto C.C. n. 45/2017 è stata approvata la salvaguardia degli equilibri di bilancio senza l' evidenza di fattispecie negative della gestione;
- il Revisore dei conti con relazione a verbale del 08.05.2018 ha espresso parere favorevole sul rendiconto 2016.
- La Giunta Comunale con atto n. 36/2018 ha approvato il Riaccertamento straordinario del residui ai sensi dell' art. 3, co. 7, del D.Lgs n. 118/2011.

## **3. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.**

### ***3.1. Introduzione.***

Gli strumenti di programmazione adottati dal Comune di Crespina Lorenzana secondo un processo "a cascata", sono: il D.U.P (Documento Unico di Programmazione Economico-Finanziaria), il Piano della Performance/PEG, il Piano triennale delle opere pubbliche e la programmazione triennale del fabbisogno del personale. Tali documenti sono direttamente collegati tra loro e soddisfano nel loro complesso i principi di cui al D.L. n. 150/2009.

In particolare:

- a) Il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione Economico – Finanziaria) 2017 – 2019, che sostituisce la Relazione Previsionale e Programmatica (RPP) , rappresenta lo strumento che permette la guida strategica ed operativa dell'Ente, approvata con Delibera di Consiglio comunale n. 21 del 14/03/2017, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il D.U.P. è strettamente collegato al Bilancio di previsione annuale e pluriennale 2017/2019.

b) Piano Esecutivo di Gestione (PEG) è il documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi il D.U.P. definisce la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione degli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nella RPP medesima.

Il Piano triennale delle Opere Pubbliche comprende l'elenco delle opere pubbliche successivamente declinate negli obiettivi programmatici inseriti nel D.U.P. e nel Piano della Performance/PEG.

Il programma triennale del fabbisogno del personale è redatto al fine di individuare l'adeguata struttura organizzativa utile al raggiungimento degli obiettivi stabiliti all'interno degli altri strumenti di programmazione.

Essi, nel loro insieme coordinato, concorrono a costituire gli strumenti cardine del Ciclo della performance del Comune di Crespina Lorenzana. La metodologia operativa adottata in questa Amministrazione, è risultata adeguata ai principi della recente normativa meglio conosciuta come "Legge Brunetta", approvata con D. Lgs. 150/2009 in attuazione della legge delega n. 15/2009.

La definizione ed assegnazione degli obiettivi e il collegamento tra obiettivi e risorse viene attuata con l'approvazione annuale del Piano della Performance/PEG da parte della Giunta Comunale. I contenuti di questo documento di programmazione si sono evoluti nel corso degli ultimi anni, sia per effetto del recepimento delle prescrizioni dell'art. 3 legge n. 174/2012 (che, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale degli enti locali, hanno stabilito che il piano dettagliato degli obiettivi (PDO) e il Piano della Performance di cui all'*articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*, siano unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione (PEG) imponendo, di fatto, l'unificazione, per gli enti locali, del PEG e del PDO in un unico documento coincidente con il Piano della Performance), che per effetto della volontà dell'Ente di attivare un percorso di adeguamento e implementazione degli strumenti di programmazione, avviato a partire dal 2010.

Il Piano della Performance/PEG individua nel dettaglio gli obiettivi operativi e le risorse (finanziarie, umane e strumentali) che annualmente vengono assegnate a ciascun centro di Responsabilità (Responsabile di Servizio/Posizione Organizzativa) ed è redatto sulla base delle proposte presentate dai Responsabili di Servizio, sentito l'assessore di riferimento, con il coordinamento del Nucleo di valutazione e del Segretario Generale e con il supporto del servizio Programmazione e gestione economico finanziaria; gli obiettivi e i relativi indicatori di attività e di risultato sono articolati direttamente dai Servizi con riferimento ai progetti della Relazione Previsionale e Programmatica.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel Piano Performance ha seguito il seguente schema:

- individuazione di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici" in obiettivi operativi/azioni/attività in riferimento a quanto previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 150/2009;

- suddivisione delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse destinato alla produttività, per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Sulla base del sistema di valutazione della performance individuale, approvato con delibera Commissariale adottata con i poteri della Giunta Comunale n. 1 del 16/01/2014, ad ogni Responsabile di Servizio possono essere assegnati uno o più obiettivi operativi di gestione; inoltre è possibile assegnare obiettivi trasversali, ossia funzionali alla più efficace realizzazione ed integrazione di alcune attività che l'Amministrazione ritiene di peculiare importanza per la propria organizzazione e per le esigenze della collettività.

### ***3.2. Il sistema di valutazione delle prestazioni***

In attuazione dell'art 7 del D. Lgs 150/2009 avente ad oggetto: "Sistema di misurazione e valutazione della performance", la Giunta Comunale dell'estinto Comune di Crespina con proprio atto n. 66 del 03/10/2013 ha provveduto ad adottare il sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale che è stato fatto proprio dal nuovo Comune di Crespina Lorenzana con Delibera Commissariale n. 1 del 16/01/2014 adottata con i poteri della Giunta Comunale

Nel suddetto atto sono state approvate le schede di valutazione del personale, compreso il personale incaricato di Posizione Organizzativa, nonché quella del Segretario Comunale

L'Amministrazione si avvale nella gestione del ciclo performance di un Nucleo di Valutazione in composizione monocratica, nominato con Decreto del Sindaco dell'estinto Comune di Crespina n. 11 del 16/07/2013, e mantenuto in carica anche per il nuovo Comune di Crespina Lorenzana, come previsto dall'articolo 9 dell'intesa per definizione dell'organizzazione amministrativa provvisoria del nuovo Comune di Crespina Lorenzana sottoscritta dai Sindaci uscenti degli estinti comuni di Crespina e Lorenzana al 31/12/2013, che lo individuavano come incaricato di preferenza per l'esercizio delle funzioni di controllo interno.

La normativa vigente individua nel Piano esecutivo di gestione/ Piano dettagliato degli Obiettivi lo strumento di programmazione esecutiva e operativa, cioè l'atto che complessivamente costituisce la base per valutare il ciclo della performance, a cui debbono riferirsi i documenti relativi alla valutazione, di competenza del Nucleo di valutazione, e della struttura tecnica apicale. Infatti, il D.L. n.174/2012 convertito in L. n.213/2012, aggiungendo il comma 3 bis all'art. 169 del D. lgs. 267/2000, ha previsto che il Piano della Performance e il Piano dettagliato degli Obiettivi siano unificati nel Piano esecutivo di gestione.

Il sistema di gestione del ciclo della performance, risulta disciplinato dal regolamento sull'ordinamento uffici e servizi del Comune di Crespina Lorenzana (approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 117 del 30/12/2010 dell'estinto Comune di Crespina e recepito dal nuovo comune di Crespina Lorenzana con delibera commissariale adottata con i poteri della Giunta Comunale n. 1 del 16/01/2014) in attuazione delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 31 del d.lgs. 150/2009 e in adeguamento ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5 comma 2, 7, 9, 15

comma 1, 17 comma 2, 18, 23 comma 1 e 2, 24 comma 1 e 2, 25, 26 e 27 comma 1, del medesimo decreto legislativo. Il Sistema ha per oggetto:

a) la valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, "performance di ente".

La valutazione della performance di Ente risulta dalla media dei risultati complessivamente raggiunti da ciascuna area.

b) la valutazione della performance con riferimento alle unità organizzative in cui si articola l'ente, "performance organizzativa".

c) la valutazione della performance dei singoli (dipendenti, posizioni organizzative e dirigenti), "performance individuale".

Alla base del sistema di valutazione delle prestazioni è stata posta la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano Performance, e la valutazione del comportamento organizzativo e individuale, il tutto sulla base di elementi descritti e resi noti sia alle organizzazioni sindacali, al personale interessato ed alla generalità dei soggetti interessati tramite pubblicazione all'albo pretorio e sul sito internet istituzionale del Comune.

La valutazione della performance individuale, dei singoli dipendenti, avviene con modalità diverse per i titolari di posizione organizzativa e i dipendenti.

La valutazione complessiva di ciascun dipendente è proposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente è inquadrato (unità organizzativa minima presente in organigramma), ed è basata su:

- misurazione delle prestazioni dei dipendenti in termini di raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata;
- valutazione dei comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate, in base a parametri preventivamente concordati;
- misurazione del contributo individuale alla performance dell'ente o, in altri termini, il contributo al raggiungimento di obiettivi di carattere strategico per l'ente.

La valutazione complessiva dei Responsabili si propone di:

- di misurare le prestazioni dei dirigenti e/o titolari di posizione organizzativa in termini di raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata (DUP, PEG, altri progetti);
- di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate, in base a parametri preventivamente concordati;

Al termine dell'esercizio i Responsabili di Servizio (PO) hanno rendicontato (sulla base di quanto programmato a monte nel citato documento e tenendo conto dei relativi indicatori), l'attività dei propri servizi e i risultati raggiunti, inviando al Segretario Comunale una relazione su gli obiettivi loro assegnati e dei correlati indicatori.

Il Nucleo di Valutazione con il supporto della "*struttura tecnica permanente*", struttura interna di supporto al Nucleo prevista dall'art. 39 *sexies* del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, che funge da elemento di raccordo e contatto tra il nucleo e l'ente medesimo, ha incontrato tutti i responsabili dei vari servizi per una rendicontazione dettagliata sul raggiungimento degli obiettivi PEG a loro assegnati per l'anno 2017.

Il Segretario Comunale ha provveduto a verificare opportunamente le relazioni trasmesse dai vari responsabili ed a riscontrare con gli atti dell'ufficio quanto relazionato dalle PO circa la loro attività ed i risultati conseguiti per l'anno 2017.

I risultati del suddetto riscontro sono stati relazionati dalla struttura tecnica insieme con il Segretario Comunale che coordina permanente al Sindaco ed al Nucleo di valutazione supportando l'Ente nel processo di misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e di valutazione della performance attraverso la valutazione definitiva delle prestazioni di performance in applicazione della metodologia di valutazione in vigore presso l'Ente, di cui al Regolamento per la disciplina del sistema di gestione, misurazione e valutazione della performance. Il Sindaco può discostarsi dalle valutazioni proposte dal nucleo di valutazione in ragione di una valutazione complessiva dei responsabili di area anche alla luce di obiettivi particolarmente rilevanti per l'amministrazione che non risultano confluiti nel piano delle performance.

### **3.3. Considerazioni finali**

La metodologia operativa adottata in questa Amministrazione risulta in linea ed adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 che hanno introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quelli della trasparenza e dell'integrità.

## **4. RENDICONTO FINALE OBIETTIVI 2017 del PIANO DELLA PERFORMANCE**

Di seguito si riporta per il rendiconto delle attività svolte sulla base dei report finali dei responsabili di Area.

### **AREA 1 - SERVIZI AL CITTADINO:**

**Obiettivo 1) REDAZIONE NUOVO PIANO DI UTILIZZO DEGLI EDIFICI SCOLASTICI**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

**REPORT FINALE DEL RESPONSABILE:** agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 8,5

**Obiettivo 2) ATTIVITA' PROMOZIONALI DEL TERRITORIO: TURISMO**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

**REPORT FINALE DEL RESPONSABILE:** agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

**Obiettivo 3) DIGITALIZZAZIONE PROCEDURE SERVIZI CIMITERIALI**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9,5

**Obiettivo 4) INFORMATIZZAZIONE DELLE PROCEDURE PER LA GESTIONE DEI CONTRATTI**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

**Obiettivo 5) REDAZIONE NUOVO REGOLAMENTO DEI CONTRATTI**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

**OBIETTIVO 6) TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9,5

**AREA 2 - PROGRAMMAZIONE ECONOMICA FINANZIARIA E RISORSE UMANE**

**Obiettivo 1) ARMONIZZAZIONE CONTABILE**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 8

#### Obiettivo 2) MONITORAGGIO E GESTIONE ENTRATE TRIBUTARIE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

#### Obiettivo 3) ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9,5

#### Obiettivo 4) LOTTA ALL'EVASIONE FISCALE QUALE STRUMENTO DI EQUITA' SOCIALE E RECUPERO DI RISORSE

trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

#### Obiettivo 5) GESTIONE GIURIDICA ED ECONOMICA DEL PERSONALE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

**Obiettivo 6) GESTIONE FATTURAZIONE ELETTRONICA E NUOVO SISTEMA IVA**

progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

**REPORT FINALE DEL RESPONSABILE:** agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 8

**AREA 3 - SERVIZIO URBANISTICA, PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO / SERVIZIO DI PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO E SVILUPPO ECONOMICO**

**Obiettivo 1) TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017/ e dettagliati nel report finale

**REPORT FINALE DEL RESPONSABILE:** agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

**Obiettivo 2) AGGIORNAMENTO E RICOGNIZIONE POSTAGGI COMMERCIO SU AREE PUBBLICHE**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

**REPORT FINALE DEL RESPONSABILE:** agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 7

**Obiettivo 3) AVVIO UTILIZZO VERSIONE AGGIORNATA DEL SISTEMA TELEMATICO DI ACCETTAZIONE REGIONALE PRATICHE SUAP**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 8

Obiettivo 4) ALBERGO DIFFUSO

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

Obiettivo 5) NUOVA PROCEDURA COMUNICAZIONE NOTIZIE DI REATO

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

Obiettivo 6) PIANIFICAZIONE URBANISTICA: PIANO STRUTTURALE E REGOLAMENTO URBANISTICO UNICO

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

#### **AREA 4 - SERVIZIO DI POLIZIA MUNICIPALE, CONTROLLO E TUTELA DEL TERRITORIO**

Obiettivo 1) TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 8,5

**Obiettivo 2) UTILIZZO NUOVO PORTALE PER LA TRASMISSIONE NOTIZIE DI REATO**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

**Obiettivo 3) LOTTA ALL'ABBANDONO DEI RIFIUTI SUL TERRITORIO COMUNALE  
ATTRAVERSO IMPIANTI TECNOLOGICI**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

**Obiettivo 4) ISTITUZIONE SPAZZAMENTO MECCANIZZATO STRADE DEL TERRITORIO  
COMUNALE - VIABILITA'**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

**Obiettivo 5) REALIZZAZIONE IMPIANTO DI VIDEOSORVEGLIANZA SUL TERRITORIO  
COMUNALE**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

**Obiettivo 6) ISTITUZIONE PORTALE MULTE ON LINE E PAGAMENTI**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

**AREA 5 - SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI / SERVIZIO LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONI E AMBIENTE**

**Obiettivo 1) MANUTENZIONE STRADE PIAZZE E IMMOBILI COMUNALI**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

**Obiettivo 2) REALIZZAZIONE LAVORI PUBBLICI PROGRAMMATI DALL'ENTE**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 8

**Obiettivo 3) AMBIENTE E SERVIZI AMBIENTALI**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

#### Obiettivo 4) INTERVENTI IN MATERIA DI PATRIMONIO

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 8

#### Obiettivo 5) SUPPORTO NELL'ATTUAZIONE DEL PIANO COMUNALE TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITA'E AGGIORNAMENTO DEL SITO ISTITUZIONALE RELATIVAMENTE ALLA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE D.LGS. 33/2013

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2017

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2017 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9,5

#### Obiettivo 6) SUPPORTO INFORMATICA

progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2016

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2016 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

## **5. RIEPILOGO FINALE SUL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2017**

Gli obiettivi complessivamente assegnati ai servizi con il Piano della Performance/PEG 2017 sono stati complessivamente 30 In coerenza con il ciclo della performance.

Di seguito si riporta la media ponderata per ciascuna area :

Area 1 – Servizi al cittadino 54,5

Area 2 - Servizio di programmazione economico- finanziaria e risorse umane 54,5

Area 3 - Servizio di pianificazione del territorio sviluppo economico e ambiente 54;

Area 4 – Servizio di polizia Municipale 55,5 %;

Area 5 - Servizio lavori pubblici, manutenzioni e servizi ambientali 53,5 %;

## **6. TRASPARENZA ED INTEGRITA' DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA**

Al fine di ottemperare all'esigenza di coniugare adeguatamente il ciclo della performance e l'attività di prevenzione e contrasto della corruzione, rispettando l'imprescindibile collegamento tra la programmazione dell'Amministrazione, contenuta nel Piano della Performance e le misure di attuazione indicate nel PTPC, così come richiesto dalla L. 190/2012 e confermato dalla Delibera ANAC n. 50/2013, anche nel corso del 2014 sono stati opportunamente inseriti nell'ambito degli obiettivi di performance dell'anno progetti collegati all'attuazione dei contenuti normativi in oggetto. Tale previsione è stata attuata prevedendo l'inserimento nelle schede di valutazione relative agli obiettivi individuali assegnati ai vari Responsabili idonee voci relative al grado di attuazione e promozione di misure collegate alla trasparenza ed anticorruzione.

Inoltre, a norma dell'art. 20 co. 1 e 2 del D. Lgs. n. 33/2013, tutti i dati rilevati relativi alla valutazione della Performance annuale risultano opportunamente pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente – Performance.

## **7. CONCLUSIONI**

Il 2017 è stato, in termini di ciclo della performance, un anno particolarmente impegnativo in quanto è stata potenziata la struttura con l'assunzione di nuovo personale a tempo indeterminato all'ufficio tributi per ottimizzare i risultati in termini di entrate tributarie concludendo un percorso di potenziamento dell'area 2 già a partire dai primi anni di fusione.

Il ciclo delle performance ha avuto particolare attenzione al Piano Triennale di Prevenzione della corruzione attraverso un costante monitoraggio degli adempimenti in esso previsti con particolare riferimento al piano della trasparenza ed integrità. Sono stati individuati a partire dal 2017 i responsabili dei procedimenti di pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente e ciò ha contribuito al raggiungimento dello specifico obiettivo previsto.

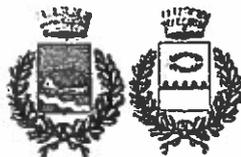
Un ulteriore livello di efficienza è stato raggiunto con lo spostamento dell'area economico finanziaria nella sede di Lorenzana che ha contribuito a rendere l'ente più vicino al cittadino nel rispetto del principio di sussidiarietà già sancito dall'art. 118 della costituzione.

A fine anno 2017 si è finalmente concluso il procedimento di finanziamento della nuova scuola primaria di secondo grado che ha consentito di attivare nel primo periodo del 2018 la procedura di gara ad oggi in fase di conclusione.

Le criticità rilevate nel corso del 2017, che sono essenzialmente riconducibili alla esiguità della struttura in termini di risorse umane dedicate, riguardano le difficoltà di comunicare i risultati gestionali attraverso valori numerici come gli indici e gli indicatori e correlata difficoltà ad individuare opportuni target, efficacemente misurabili.

Negli anni avvenire, si lavorerà al fine di migliorare la performance, in particolar modo quella collettiva, attraverso la risoluzione delle criticità riscontrate, apportando le modifiche utili alla maggiore trasparenza e comprensibilità dei risultati relativi all'operatività dei vari servizi.

Tale percorso deve avvenire attraverso la predisposizione di obiettivi misurati e in grado di riflettere le esigenze dell'ente e che pertanto ben potranno essere oggetto di variazione in corso d'anno.



## COMUNE DI CESPINA LORENZANA

Provincia di Pisa

Al Sindaco del Comune di  
Crespina Lorenzana

### VALIDAZIONE RELAZIONE SU PERFORMANCE ANNO 2017

Il Nucleo di valutazione del Comune di Crespina Lorenzana, nella persona dell'Avvocato Marco Lovo, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. c) del D. Lgs. N. 150/2009 ha preso in esame la relazione sulla performance dell'ente per l'anno 2017

Il Nucleo di Valutazione:

tenuto conto degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione,

considerato il vigente sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente,

sentito il Segretario comunale che ha provveduto a verificare opportunamente le relazioni trasmesse dai vari responsabili ed a riscontrare con gli atti dell'ufficio quanto relazionato dalle PO circa la loro attività ed i risultati conseguiti per l'anno 2017,

verificato, pertanto, il grado di rispondenza della relazione agli obiettivi programmati, nonché ai risultati e gli elementi emersi dalle relazioni dei responsabili,

DISPONE

di validare la relazione sulla performance anno 2017 e invita l'ente a pubblicarla, congiuntamente al presente atto di validazione, sul proprio sito istituzionale nell'apposita sezione "performance" dell'Amministrazione Trasparente.

Avv. Marco Lovo