



COMUNE DI CRESPINA LORENZANA
Provincia di Pisa

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2019

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

Approvata in allegato all' atto deliberativo G.C. n. ____ del _____

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	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 2019 del PIANO DELLA PERFORMANCE.....	9
5. RIEPILOGO FINALE SUL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2019.....	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. 76 del 30.07.2019 di approvazione del Piano della Performance/PEG dell'anno 2019-2021 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. 97 del 24/10/2019 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 2019 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 2019, 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 2019 approvato dal Consiglio Comunale con atto C.C. 9 del 11/06/2020
- il processo di pianificazione e gestione,
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2019 del Piano della Performance.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

2.1. Il Contesto esterno di riferimento

2.1.1. La Popolazione

La popolazione totale residente al 31/12/2019 ammonta ad un totale di abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione al 31.12.2019	Numero
Maschi	2.686
Femmine	2.721
Totale	5.407
Nuclei familiari	2.188
Convivenze	2

I tassi di natalità e mortalità nell'anno 2019, sono i seguenti:

Tasso di natalità- Anno	Tasso	Tasso di mortalità - Anno	Tasso
-------------------------	-------	---------------------------	-------

2019	0,57%	2019	1,22%
------	-------	------	-------

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 2019, infatti con delibera della Giunta Comunale n° 45 del 04/04/2019 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 31.12.2019

Qualifica	Numero
Segretario comunale	1
Categoria D (di cui P.O. 5)	11
Categoria C	9

Categoria B	6
Categoria A	====
TOTALE	27

2.2.2. I risultati raggiunti

Il Rendiconto di gestione 2019 è stato approvato con atto C.C. n. 9 del 11/06/2019

In sede di rendiconto di gestione emergono dati positivi sulla gestione dell' Ente nell' anno 2019, (Bilancio di previsione approvato con atto C.C. n. 68 del 30.12.2019 che sono così sinteticamente riportati.

- Risultato di amministrazione - Avanzo: € 2.785.617,20;
- 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;
- L'art.54 del D.L. 14 agosto 2020, n.104 (c.d. Decreto Agosto) ha modificato l'art.107 comma 2 del D.L. 17 marzo 2020 n.18 (c.d. Cura Italia), prevedendo il nuovo termine del 30 novembre 2020, in luogo del 30 settembre 2020, per l'adozione della delibera del Consiglio Comunale relativa al controllo e salvaguardia degli equilibri di bilancio, prorogando così il termine ordinario del 31 luglio previsto dall'art. 193 comma 2 del TUEL;
- il Revisore dei conti con relazione a verbale n° 45 del 09/06/2020 ha espresso parere favorevole sul rendiconto 2019.
- La Giunta Comunale con atto n. 23 del 10/03/2020 ha approvato il Riaccertamento straordinario dei 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) 2019 – 2021, che sostituisce la Relazione Previsionale e Programmatica (RPP) , rappresenta lo strumento che permette la guida strategica ed operativa dell'Ente, di cui approvata schema DUP con delibera G.C. n° 72 del 26/07/2018 ed aggiornata con delibera C.C. n° 70 del 27/12/2018 – Nota di

aggiornamento DUP, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il D.U.P. è strettamente collegato al Bilancio di previsione annuale e pluriennale 2018/2020.

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 2019.

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 2019.

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 2019 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) PREDISPOSIZIONE DI UN REGOLAMENTO PER L'UTILIZZO DEGLI EDIFICI SCOLASTICI IN ORARIO EXTRASCOLASTICO

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10

Obiettivo 2) ATTIVITA' PROMOZIONALI DEL TERRITORIO: TURISMO

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 9

Obiettivo 3) SERVIZIO ELETTORALE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

Obiettivo 4) COMPLETAMENTO INFORMATIZZAZIONE DELLE PROCEDURE PER LA GESTIONE DEI CONTRATTI CIMITERIALI E ESAMAZIONI URGENTI

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

OBIETTIVO 5) ATTIVITA' PER LO SVILUPPO DELLE INIZIATIVE A FAVORE DEGLI ANZIANI

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

Obiettivo 6) DARE PIENA ATTUAZIONE AL PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E AGLI ADEMPIMENTI PREVISTI D.LGS.33/2013 COSI'COME MODIFICATO DAL D.LGS.97/2016 E DALLE RELATIVE LINEE GUIDA DELL'ANAC PER REALIZZARE UN'AMMINISTRAZIONE SEMPRE PIU' APERTA E AL SERVIZIO DEL CITTADINO

progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

AREA 2 - PROGRAMMAZIONE ECONOMICA FINANZIARIA E RISORSE UMANE

Obiettivo 1) ARMONIZZAZIONE CONTABILE E GESTIONE FATTURAZIONE ELETTRONICA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

Obiettivo 2) MONITORAGGIO E GESTIONE ENTRATE TRIBUTARIE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 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 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 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

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

Obiettivo 5) GESTIONE GIURIDICA ED ECONOMICA DEL PERSONALE

progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

Obiettivo 6 ARMONIZZAZIONE CONTABILE E GESTIONE FATTURAZIONE ELETTRONICA

progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

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

Obiettivo 1) AGGIORNAMENTO DEL SITO INTERNET ISTITUZIONALE RELATIVAMENTE ALLA SEZIONE TRASPARENZA D.LGS.N.33/2013 E ADEMPIMENTI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale
REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

Obiettivo 2) PIANIFICAZIONE URBANISTICA : AVVIO PROCEDIMENTO PIANO STRUTTURALE AI SENSI DELLA L.R.65/2014 E S.M.

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale
REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

Obiettivo 3) DIFFERIMENTO P.A. OUTLET VILLAGE E VERIFICA DI NON ASSOGGETTABILITA' A VAS.

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale
REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

Obiettivo 4) PIANIFICAZIONE URBANISTICA : MONITORAGGIO UFFICIO AMBIENTE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale
REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

Obiettivo 5) SUAP : RIQUALIFICAZIONE ASSETTO FIERA DI CRESPINA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 8

Obiettivo 6) PIANIFICAZIONE URBANISTICA:RETTIFICA ERRORI MATERIALI ARTT.62 E 65 DELLE NTA DEL R.U.

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 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) INFORTUNISTICA STRADALE:ATTIVAZIONE DI CONTROLLI MIRATI ALLA COPERTURA ASSICURATIVA E REVISIONE VECICOLI (CONTRASTO FENOMENO "PIRATERIA DELLA STRADA" ANCHE ATTRAVERSO IMPIANTI "FISSI" DI VIDEOSORVEGLIANZA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

Obiettivo 2) AGGIORNAMENTO DEL SITO INTERNET ISTITUZIONALE RELATIVAMENTE ALLA SEZIONE TRASPARENZA D.LGS.33/2013 E ADEMPIMENTI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 8

Obiettivo 3) GARANTIRE IL CORRETTO SVOLGIMENTO DELLA VITA CITTADINA ALL'INTERNO DEL TERRITORIO COMUNALE TRAMITE IL RISPETTO DELLE NORMATIVE DI OGNI ORDINE E GRADO,POTENZIAMENTO DEL SERVIZIO DI CONTROLLO ALL'INTERNO DEL TERRITORIO COMUNALE DURANTE IL PERIODO ESTIVO NELL'ORARIO NOTTURNO

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

Obiettivo 4) ACCERTAMENTO E RECUPERO EVASIONE - CONTENZIOSO

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 6

Obiettivo 5) REALIZZAZIONE NUOVO "CENTRO CIVETTE" ADEMPIMENTI NORMATIVI PER IL TRASFERIMENTO RAPACI

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

Obiettivo 6) MONITORAGGIO AMBIENTALE ATTRAVERSO CONTROLLI A CAMPIONE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

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

AREA 5 – LL.PP, AMBIENTE , MANUTENZIONI

Obiettivo 1) AVVIO SERVIZIO RACCOLTA RSU/RD PORTA A PORTA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 8

Obiettivo 3) REALIZZAZIONE NUOVO CENTRO CIVETTE IN CRESPINA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

Obiettivo 4) REALIZZAZIONE PISTA CICLOPEDONALE CENAIA – LE LAME

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 6,5

Obiettivo 5) REALIZZAZIONE INTERVENTI MIGLIORAMENTO SICUREZZA STRADE ED IMMOBILI COMUNALI

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

Obiettivo 6) CONTROLLO QUALITA' SERVIZI ESTERNI

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

Obiettivo 7) SISTEMAZIONE SEDE C.O.C. PROTEZIONE CIVILE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2019

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Obiettivo: MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA PER INCREMENTARE IL GRADO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI E DEI CITTADINI IN RELAZIONE ALLE ATTIVITA' E AI SERVIZI EROGATI, FAVORENDO OGNI PIU' AMPIA FORMA DI PARTECIPAZIONE E COLLABORAZIONE DEI DESTINATARI DEI SERVIZI

Progetto trasversale: SI

Attività: A. Ottimizzazione organizzativa attraverso la predisposizione del percorso per la gestione online della fatturazione elettronica e dei contributi ai cittadini

.B. Formazione del personale e predisposizione di strumenti per la gestione delle procedure

C. Riduzione dei tempi per i pagamenti con la conseguente semplificazione e snellimento dei processi amministrativi e dei meccanismi di interazione con i cittadini

Si riportano i tempi di pagamento ottenuti in attuazione delle attività predisposte dai responsabili di area:

Anno 2017 . n. 39 giorni

Anno 2018: n. 36 giorni

Anno 2019 : n. -3 giorni

Totale valutazione performance di Ente 10

5. RIEPILOGO FINALE SUL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL

PIANO DELLA PERFORMANCE 2019

Gli **obiettivi** complessivamente assegnati ai servizi con il Piano della Performance/PEG 2019 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 89

Area 2 - Servizio di programmazione economico- finanziaria e risorse umane 93,5

Area 3 - Servizio di pianificazione del territorio sviluppo economico e ambiente 91,5

Area 4 – Servizio di polizia Municipale 91,5

Area 5 - Servizio lavori pubblici, manutenzioni e servizi ambientali 91,5

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 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

L'Ente sta continuando il processo di ammodernamento attraverso la digitalizzazione di molteplici processi. Funzionale a tale obiettivo è l'utilizzo di piattaforme cloud che consentono maggiore efficienza nella gestione dei procedimenti seppur con qualche difficoltà in fase iniziale di attivazione. Il pensionamento di alcuni soggetti ha reso ancor più difficile mantenere standard di efficienza pertanto il lavoro svolto può considerarsi più che soddisfacente.