

## COMUNE DI Crespina Lorenzana

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 82 del 06.10.2016

OGGETTO: Relazione Performance – Anno 2014

L'anno duemilasedici e questo giorno sei del mese di ottobre alle ore 17,00 nella sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il sig. Thomas D'Addona nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti e assenti i seguenti sigg.:

		Presenti /Assenti
Thomas D'Addona	- Sindaco	x
Simona Sopranzi	- Vicesindaco	x
Marco Romboli	- Assessore	x
David Bacci	- Assessore	x
Lisa Balluchi	- Assessore	x

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione – art. 97, comma 4°, lettera a), del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – il Segretario Comunale Dott.ssa Tiziana Picchi.

### IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

### PRMESSO:

- 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.";
- che con Delibera Commissariale, adottata con i poteri della Giunta Comunale, n. 1 del 16/01/2014 è stato approvato per il nuovo Comune di Crespina Lorenzana Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP), così come adottato dell'estinto Comune di Crespina con delibera di Giunta n. 66 del 03/10/2013;
- che Delibera di Giunta Comunale n. 68 del 20/11/2014 è stato approvato il PEG dell'anno 2014 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:

- 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 2014 formulati in modo chiaro e leggibile con l'indicazione di indicatori di performance atti a valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi;
- che gli obiettivi del Piano della Performance sono stati collegati alla performance organizzativa ed individuale delle posizioni organizzative e del personale dipendente;

### RILEVATO:

- 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";
- 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 2014;

VISTA la relazione sulla performance anno 2014 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 2014 in data 06/10/2016 – Allegato B che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

➤



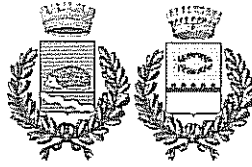
DATO ATTO che sul presente provvedimento sono stati acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile di cui all'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 18 agosto n. 267,

**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 2014 (Allegato "B"), firmato dal Nucleo di Valutazione in data 06/10/2016, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 3) Di approvare la Relazione sulla Performance anno 2014, allegato "A", quale parte integrante e sostanziale del presente atto
- 4) 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.
- 5) di dichiarare, con separata favorevole unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile.





Alleg. A)

**COMUNE DI CRESPINA LORENZANA**  
Provincia di Pisa

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

Esercizio 2014

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

Approvata in allegato all' atto deliberativo G.C. n. 82 del 06/12/2016

IL SINDACO

Thomas D'Addona

Il Resp. Area Econ. Finanz.

Daniela Tampucci

Il Segretario Comunale

Dott. Tiziana Picchi

## Sommario

1. PREMESSA – NOTE INTRODUTTIVE.....	3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI 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 2014 del PIANO DELLA PERFORMANCE.....	9
5. RIEPILOGO FINALE SUL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2014.....	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. 66 del 03/10/2013 dell'estinto Comune di Crespina e recepito dal Comune di Crespina Lorenzana con Delibera Commissariale adottata con i poteri della Giunta Comunale n. 1 del 16/01/2014
2. Delibera di Giunta Comunale n. 68 del 20/11/2014 di approvazione del Piano della Performance/PEG dell'anno 2014 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;
3. Approvazione da parte della Giunta Comunale con atto G.C. n. 84 del 18/12/2014 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 2014 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 2014, 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 2014 approvato dal Consiglio Comunale con atto C.C. n. 19 del 18/05/2015,
- il processo di pianificazione e gestione,
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2014 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 31/12/2014 ammonta ad un totale di abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione al 31.12.2014	Numero
Maschi	2.729
Femmine	2.720
<b>Totale</b>	<b>5.449</b>
Nuclei familiari	2.155
Convivenze	1

I tassi di natalità e mortalità nell'anno 2014, anno di istituzione del Comune di Crespina Lorenzana, sono i seguenti:

Tasso di natalità- Anno	Tasso	Tasso di mortalità - Anno	Tasso
2014	0,61%	2014	0,98%

#### **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 2014:

Dall'1/01/2014 al 30/06/2014 la struttura era così articolata (deliberazione del Commissario Prefettizio con i poteri della Giunta comunale n. 2 del 16/01/2014):

- Servizi al cittadino
- Servizio Programmazione economica finanziaria
- Servizio Gestione Risorse umane, Entrate e Patrimonio
- Servizio Urbanistica, Pianificazione e Gestione del Territorio
- Servizio Lavori Pubblici e Manutenzioni
- Servizio di Polizia Municipale, Controllo e Tutela del territorio (in gestione associata con i Comuni di Fauglia, Santa Luce e Orciano Pisano)

Il Segretario comunale manteneva la responsabilità dell'U.O. Coordinamento Programmazione e Studio.

Dal 30/06/2014 la struttura era così articolata (deliberazione della Giunta comunale n. 6 del 30/06/2014):

- Servizi al cittadino
- Servizio Programmazione economica finanziaria e Risorse umane
- Servizio di Pianificazione del Territorio e Sviluppo Economico
- Servizio di Polizia Municipale , Controllo e Tutela del territorio (in gestione associata con i Comuni di Fauglia, Santa Luce e Orciano Pisano)
- Servizio Lavori Pubblici, Manutenzioni e Ambiente

Il Segretario comunale assumeva la responsabilità delle unità operative "Affari legali e gare " e "Programmazione Gestione del patrimonio".

Al numero dei Servizi 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 31.12.2014.

Qualifica	Numero
Segretario (in convenzione a tempo parziale)	1
Categoria D (di cui P.O. 5)	15
Categoria C	10



Categoria B	7
Categoria A	=====
TOTALE	33

### 2.2.2. I risultati raggiunti

Il Rendiconto di gestione 2014 è stato approvato con atto C.C. n 19 del 18/05/2015

In sede di rendiconto di gestione emergono dati positivi sulla gestione dell' Ente nell' anno 2014, (Bilancio di previsione approvato con atto C.C. n. 29 del 08/09/2014) che sono così sinteticamente riportati.

- Risultato di amministrazione - Avanzo: € 1.211.422,52;
- 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;
- Questo Ente per effetto della fusione intervenuta a decorrere dall'01/01/2014 è esonerato dal rispetto del patto di stabilità interno;
- Con atto C.C. n. 37 del 08/09/2014 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 n. 5 del 30/04/2015 ha espresso parere favorevole sul rendiconto 2014.
- La Giunta Comunale con atto n. 42 del 18/05/2015 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: la RPP (Relazione Previsionale e Programmatica), 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) Relazione Previsionale e Programmatica (RPP) 2014/2016, approvata con Delibera di Consiglio comunale n. 29 del 08/09/2014, è il documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. La RPP è strettamente collegata al Bilancio di previsione annuale e pluriennale 2014/2016, approvato con lo stesso atto C.C. n. 29/2014 e delinea gli obiettivi generali articolati per programma,

b) Piano Esecutivo di Gestione (PEG) è il documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi della RPP e 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 nella RPP 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 Collesalveti. 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 ciascun Settore.

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 (RPP, 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 2014.

Il Segretario Comunale con il supporto della struttura tecnica permanente 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 2014.

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.

La valutazione si è

### **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 2014 del PIANO DELLA PERFORMANCE**

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

Si fa presente che, come già precedentemente premesso, l'ente nell'anno 2014 ha subito una modifica della macrostruttura che è passata da numero 6 posizioni organizzative (più il segretario comunale che riveste anche il ruolo di responsabile del servizio affari legali) a numero 5 posizioni (più Segretario Comunale responsabile del servizio affari legali e patrimonio) dovute sostanzialmente alla unificazione in un'unica area del settore finanziario e contabile dell'ente, prima suddiviso in due sotto servizi (settore contabile da un lato e tributi e personale dall'altro). Non solo,

ma la modifica della struttura organizzativa ha investito oltre ai servizi anche alcune unità operative che sono passate da un servizio all'altro (esempio: ambiente rima sotto il servizio di Polizia Municipale poi passato sotto la responsabilità del servizio lavori pubblici).

Pertanto nel prospetto che segue sono stati riportati tutti gli obiettivi per l'anno 2014 suddivisi per i servizi di riferimento, come risultanti dall'ultima modifica della macrostruttura, evitando inutili ripetizioni di obiettivi là dove gli stessi siano stati assegnati per una parte dell'anno ad un servizio e poi per l'altra parte ad altro servizio. Pertanto le valutazioni di seguito riportate fanno esclusivo riferimento alla performance complessiva dell'ente ed ad una performance organizzativa che risulta riferita all'ultima modifica della macrostruttura dell'ente.

#### **SERVIZI AL CITTADINO:**

Obiettivo 1) PROGETTO PER LA GESTIONE INFORMATIZZATA DEI SERVIZI SCOLASTICI DI MENSA E TRASPORTO

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 60%

Obiettivo 2) AGGIORNAMENTO DEL SITO INTERNET ISTITUZIONALE RELATIVAMENTE ALLA SEZIONE TRASPARENZA D.LGS N. 33/2013

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 80%

Obiettivo 3) APERTURA DI UNA NUOVA BIBLIOTECA NELLA SEDE DEL COMUNE A LORENZANA

Progetto trasversale: SI

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

Obiettivo 4) ELEZIONI AMMINISTRATIVE ANNO 2014

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

**Obiettivo 5) SUPPORTO NELL'ATTUAZIONE DEL PIANO COMUNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ**

Progetto trasversale: SI

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 60%

**SERVIZIO PROGRAMMAZIONE ECONOMICA FINANZIARIA / SERVIZIO PROGRAMMAZIONE ECONOMICA FINANZIARIA E RISORSE UMANE**

**Obiettivo 1) INTRODUZIONE DEL NUOVO SISTEMA CONTABILE DEI COMUNI: ARMONIZZAZIONE DEI BILANCI)**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 60%

**SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE, ENTRATE E PATRIMONIO / SERVIZIO PROGRAMMAZIONE ECONOMICA FINANZIARIA E RISORSE UMANE**

**Obiettivo 2) STUDIO NORMATIVO E DEFINIZIONE DELLE MODIFICHE REGOLAMENTARI NECESSARIE IN MATERIA DI ENTRATE TRIBUTARIE**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 80%

**SERVIZIO PROGRAMMAZIONE ECONOMICA FINANZIARIA / SERVIZIO PROGRAMMAZIONE ECONOMICA FINANZIARIA E RISORSE UMANE**

**Obiettivo 3) AGGIORNAMENTO DEL SITO INTERNET ISTITUZIONALE RELATIVAMENTE ALLA SEZIONE TRASPARENZA D.LGS N. 33/2013 – PARTE CONTABILE (BILANCIO)**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 60%

**SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE, ENTRATE E PATRIMONIO / SERVIZIO PROGRAMMAZIONE ECONOMICA FINANZIARIA E RISORSE UMANE**

Obiettivo 4) AGGIORNAMENTO DEL SITO INTERNET ISTITUZIONALE RELATIVAMENTE ALLA SEZIONE TRASPARENZA D.LGS N. 33/2013 – PARTE CONTABILE (TRIBUTI)

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 60%

Obiettivo 5) LOTTA ALL'EVASIONE FISCALE QUALE STRUMENTO DI EQUITÀ' E RECUPERO DI RISORSE. INTERNALIZZAZIONE RISCOSSIONE SERVIZIO LAMPADE VOTIVE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 60%

Obiettivo 6) IMPLEMENTAZIONE DEL SERVIZIO GESTIONE UNITARIA DELLE RISORSE UMANE DEGLI ESTINTI COMUNI DI Crespina e Lorenzana

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

Obiettivo 7) SUPPORTO NELL'ATTUAZIONE DEL PIANO COMUNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ

Progetto trasversale: SI

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 60%

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

Obiettivo 1) REALIZZAZIONE MANIFESTAZIONI CONGIUNTE TURISTICO  
COMMERCIALI

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 85%

Obiettivo 2) RIORGANIZZAZIONE DI ATTIVITA' E PROCEDIMENTI MEDIANTE LA  
RIDEFINIZIONE DEL PERCORSO AMMINISTRATIVO INERENTE LE ATTIVITA' DELLO  
SPORTELLO UNICO EDILIZIA DEL NUOVO COMUNE DI Crespina Lorenzana

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

Obiettivo 3) AGGIORNAMENTO DEL SITO INTERNET ISTITUZIONALE  
RELATIVAMENTE ALLA SEZIONE TRASPARENZA D.LGS N. 33/2013 E  
NELL'HOMEPAGE DEL SITO

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 70%

Obiettivo 4) ISTRUTTORIA VARIANTI DEL REGOLAMENTO URBANISTICO

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

Obiettivo 5) SUPPORTO NELL'ATTUAZIONE DEL PIANO COMUNALE DI PREVENZIONE  
DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ



Progetto trasversale: SI

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 60%

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

Obiettivo 1) INFORTUNISTICA STRADALE: ATTIVAZIONE CONTROLLI MIRATI ALLA COPERTURA ASSICURATIVA E REVISIONE VEICOLI (CONTRASTO FENOMENO "PIRATERIA DELLA STRADA")

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

Obiettivo 2) AGGIORNAMENTO DEL SITO INTERNET ISTITUZIONALE RELATIVAMENTE ALLA SEZIONE TRASPARENZA D.LGS N. 33/2013

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 60%

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 UIL PERIDO ESTIVO NELL'ORARIO NOTTURNO

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

Obiettivo 4) INDIVIDUAZIONE DELLE COLONIE FELINE PRESENTI NEL TERRITORIO COMUNALE E PREDISPOSIZIONE CONVENZIONE PER CANILE RIFUGIO

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

**Obiettivo 5) COORDINAMENTO DEL SERVIZIO DI POLIZIA MUNICIPALE SU TUTTO IL TERRITORIO OGGETTO DI GESTIONE ASSOCIATA**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

**Obiettivo 6) SUPPORTO NELL'ATTUAZIONE DEL PIANO COMUNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ**

Progetto trasversale: SI

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 70%

**SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI / SERVIZIO LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONI E AMBIENTE**

**Obiettivo 1) CREAZIONE SISTEMA DI GESTIONE DEGLI INTERVENTI DI TIPO MANUTENTIVO IMMOBILI E STRADE DI PROPRIETA' COMUNALE**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

**Obiettivo 2) AGGIORNAMENTO DEL SITO INTERNET ISTITUZIONALE RELATIVAMENTE ALLA SEZIONE TRASPARENZA D.LGS N. 33/2013 ED UNIFORMAZIONE SISTEMI TELEMATICI**

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 80%

**SERVIZIO DI POLIZIA MUNICIPALE, CONTROLLO E TUTELA DEL TERRITORIO / SERVIZIO LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONI E AMBIENTE**

Obiettivo 3) SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

**SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI / SERVIZIO LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONI E AMBIENTE**

Obiettivo 4) SUPPORTO NELL'ATTUAZIONE DEL PIANO COMUNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ

Progetto trasversale: SI

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 60%

**U.O. COORDINAMENTO PROGRAMMAZIONE E STUDIO / AFFARI LEGALI E PATROMINIO**

Obiettivo 1) ADEGUAMENTO DELLE PROCEDURE DI ACQUISTO A SEGUITO DELLE RECENTI MODIFICHE INTRODOTTE DALLA NORMATIVA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

Obiettivo 2) COORDINAMENTO DELLA NUOVA STRUTTURA COMUNALE ALL'ESITO DELLA FUSIONE DEI COMUNI DI CRESPINA E LORENZANA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

Obiettivo 3) ATTUAZIONE NORMATIVA IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ED ILLEGALITÀ

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 60%

Obiettivo 4) MONITORAGGIO SITUAZIONE PATRIMONIALE E IMMOBILIARE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2014

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2014 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 50%

## **5. RIEPILOGO FINALE SUL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2014**

Gli **obiettivi** complessivamente assegnati ai servizi con il Piano della Performance/PEG 2014 sono stati complessivamente **31**. In coerenza con il ciclo della performance i 31 obiettivi operativi risultano logicamente connessi ad un macro obiettivo strategico costituito per l'anno 2014 dall'avvio del nuovo ente sorto per fusione del Comune di Crespina Lorenzana. Tutti i vari obiettivi assegnati ai vari servizi sono stati funzionalmente connessi all'unificazione normativa, territoriale ed amministrativa del nuovo Comune, sorto per fusione al 1° gennaio 2014.

La **media ponderata complessiva** di raggiungimento degli obiettivi è stata del **79,84%**

Di seguito si riporta la media ponderata per ciascuna area:

Area 1 – Servizi al cittadino **80%**;

Area 2 - Servizio di programmazione economico- finanziaria e risorse umane **68,57%**;

Area 3 - Servizio di pianificazione del territorio e sviluppo economico **83%**;

Area 4 – Servizio di polizia Municipale **88,33%**;

Area 5 - Servizio lavori pubblici, manutenzioni e ambiente **85%**;

Area 6 – Servizio affari legali, gare e patrimonio **77,5%**

## **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 2014 è stato, in termini di ciclo della performance, un anno particolarmente impegnativo in quanto non solo si trattava unificare un sistema di gestione, misurazione e valutazione della performance che valesse per tutto il personale del nuovo Comune di Crespina Lorenzana, ma la difficoltà più grossa da gestire è stata rappresentata dalla modifica della macrostruttura che ha comportato la necessità di strutturare il PEG in macro obiettivi che sono passati nel corso dell'anno da un servizio all'altro o, all'interno dello stesso servizio, da un responsabile all'altro.

Inoltre, durante l'attuazione del ciclo sono emerse ulteriori criticità, ed in particolare:

- difficoltà a lavorare per progetto trasversali;
- difficoltà nel comunicare i risultati gestionali attraverso valori numerici come gli indici e gli indicatori e correlata difficoltà ad individuare opportuni target, efficacemente misurabili;
- in alcuni casi gli indici ed indicatori sono risultati non pienamente congruenti con la realtà del servizio.

Negli anni avvenire, concluso il primo monitoraggio con il nuovo sistema in essere, si lavorerà al fine di migliorare la performance, sia individuale che collettiva, attraverso la risoluzione delle criticità riscontrate, apportando le modifiche utili alla maggiore trasparenza e comprensibilità dei risultati relativi all'operatività dei vari servizi.

Conseguentemente lo sforzo che questa Amministrazione intende approfondire è quello di proseguire nel percorso avviato e perfezionare ulteriormente i propri strumenti, sia da un punto di vista formale sia e soprattutto da un punto di vista sostanziale, ai principi ispiratori delle nuove disposizioni normative, anche avvalendosi dell'apporto dell'OV. L'attività di sviluppo si focalizzerà in particolare nella ricerca di una maggiore puntualità e significatività degli indicatori correlati alla performance, auspicando la presenza di un numero sempre crescente di indicatori di out come soprattutto nell'ambito della progettazione dei documenti di pianificazione strategica.

Alc. B)

Comune di Crespina Lorenzana  
PROTOCOLLO  
ARRIVO n.00010458 del 06-10-2016



## COMUNE DI CRESPINA LORENZANA

Provincia di Pisa

Al Sindaco del Comune di  
Crespina Lorenzana

### VALIDAZIONE RELAZIONE SU PERFORMANCE ANNO 2014

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 2014

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,

verificato il grado di rispondenza della relazione agli obiettivi programmati, nonché ai risultati e gli elementi emersi durante il monitoraggio ed i colloqui di valutazione con i responsabili,

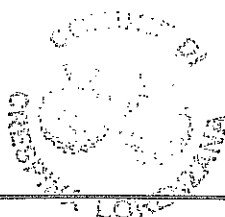
DISPONE

di validare la relazione sulla performance anno 2014 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

Approvato e sottoscritto:

IL SINDACO  
Thomas D'Addona



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Tiziana Picchi

*[Signature]*

Il sottoscritto Segretario Comunale attesta che la presente deliberazione in data odierna:

sarà pubblicata all'albo on-line e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi fino al  
12 NOV 2016

Crespina Lorenzana, 28 OTT. 2016



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Tiziana Picchi

*[Signature]*

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- Perchè dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs. 18.08.2000 n. 267)  
 Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, 3° comma, D.Lgs. 18.08.2000 n. 267)

Crespina Lorenzana, - 6 OTT 2016



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Tiziana Picchi

*[Signature]*