

COMUNE DI CESPINA LORENZANA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 97 del 24.11.2016

OGGETTO: Approvazione relazione Performance 2015

L'anno duemilasedici e questo giorno ventiquattro del mese di novembre alle ore 16,30 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 con Delibera di Giunta Comunale n. 59 del 02/07/2015 è stato approvato il PEG dell'anno 2015 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;

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 2015 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 2015 in data 10 novembre 2016 (prot. arr. N. 12127 del 17/11/2016) – Allegato B che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

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

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,

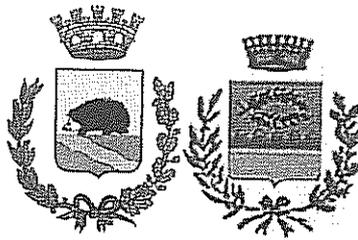
CON VOTI favorevoli unanimi espressi nei modi e nelle forme di legge;



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 2015 (Allegato "B"), firmato dal Nucleo di Valutazione in data in data 10 novembre 2016 (prot. arr. N. 12127 del 17/11/2016), parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 3) Di approvare la Relazione sulla Performance anno 2015, 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.





Comune Crespina Lorenzana

PARERE SU PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione relazione performance 2015

SERVIZIO AFFARI LEGALI E GARE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA E CONTROLLO DI REGOLARITA'
AMMINISTRATIVA

Sulla proposta si esprime parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 267/2000.

Si attesta, altresì, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000.

Crespina Lorenzana, 24/4/2016

Il Responsabile del Servizio
Dr.ssa Tiziana Picchi

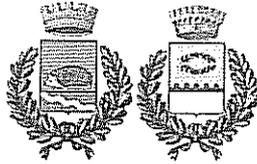
AREA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO - FINANZIARIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta si esprime parere favorevole di regolarità contabile comprendente il visto attestante la copertura finanziaria ai sensi dell'art. 49, 1° comma, e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000.

Crespina Lorenzana, 24/4/2016

Il Responsabile di Area
Daniela Tampucci



Allegato 4 A 4



COMUNE DI CRESPINA LORENZANA
Provincia di Pisa

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2015

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

Approvata in allegato all' atto deliberativo G.C. n. 97 del 24/11/2016

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.....	5
2.1. Il Contesto esterno di riferimento	5
2.1.1. La Popolazione.....	5
2.1.2. Il Territorio.....	5
2.1.3. L'Economia.....	5
2.2. L'Assetto organizzativo.....	5
2.2.1. Dati relativi al Personale.....	6
2.2.2. I risultati raggiunti.....	6
3. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.	7
3.1. Introduzione.	7
3.2. Il sistema di valutazione delle prestazioni	8
3.3. Considerazioni finali.....	10
4. RENDICONTO FINALE OBIETTIVI 2014 del PIANO DELLA PERFORMANCE.....	10
5. RIEPILOGO FINALE SUL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2014.....	18
6. TRASPARENZA ED INTEGRITA' DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA	19
7. CONCLUSIONI	19

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.

Questo documento, denominato Piano delle Performance, scaturisce *in primis* dall'esigenza di raccordare tra loro le linee di mandato predisposte in sede di insediamento della nuova compagine amministrativa e gli obiettivi operativi approvati dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Comunale, sentiti i vari responsabili.

Destinatari delle informazioni di performance sono sia i soggetti interni all'amministrazione che la collettività.

Tra i primi, sicuramente la compagine politica, che potrà monitorare il livello di attuazione di quanto programmato in sede di campagna elettorale e apportare eventuali modifiche di rotta, data la dinamicità delle esigenze che l'attività di gestione della comunità richiede.

I responsabili dei vari settori (posizioni Organizzative), che hanno il compito di tradurre in azioni concrete i programmi politici, risultano interessati in prima persona alle informazioni presenti nel Piano: spetta ad essi, con l'ausilio del personale affidato al proprio settore, procedere al raggiungimento della missione e dell'organizzazione dei Settori, secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità nell'utilizzo delle risorse.

I destinatari esterni sono rappresentati dalla collettività la quale potrà verificare ciò che è stato fatto e quanto rimane ancora da fare da parte dell'amministrazione, rappresentando quindi parametro di valutazione della compagine politica alla guida della Comunità.

L'attività di misurazione e valutazione della performance quindi, è volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali.

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi, gli obiettivi strategici e premianti e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei dirigenti/posizioni organizzative e dei dipendenti non dirigenti.

Gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale/posizioni organizzative ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi di mandato e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

Il presente documento **individua quindi nella sua interezza** la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Il piano della performance è parte integrante del **ciclo di gestione della performance** che in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:

a) *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

Al pari del Piano Performance la Relazione deve essere approvata dall'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, che 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. 59 del 02/07/2015 di approvazione del Piano della Performance/PEG dell'anno 2015 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. 116 del 21/12/2015 dell'ipotesi di accordo e autorizzazione alla stipula del contratto CCDI;

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2015 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), ora ANAC, 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 2015 approvato dal Consiglio Comunale con atto C.C. n. 39 del 12/05/2016,

- il processo di pianificazione e gestione,

- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2015 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 31/12/2015 ammonta ad un totale di abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione al 31.12.2015	Numero
Maschi	2.724
Femmine	2.733
Totale	5.457
Nuclei familiari	2.163
Convivenze	1

I tassi di natalità e mortalità nell'anno 2015, anno di istituzione del Comune di Crespina Lorenzana, sono i seguenti:

Tasso di natalità- Anno	Tasso	Tasso di mortalità - Anno	Tasso
2015	0,84%	2015	1,19%

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 2015, infatti a seguito della modifica attuata con delibera di Giunta Comunale n. 63 del 09/07/2015, la macrostruttura risulta così articolata:

- Area dei Servizi al cittadino;
- Area Programmazione economica finanziaria e risorse umane;
- Area Pianificazione e assetto del Territorio;
- Area Polizia Municipale;
- Area Lavori Pubblici, Manutenzioni e ambiente;

Il Segretario comunale manteneva la responsabilità del Servizio Affari legali, gare e patrimonio.

Con la modifica alla macrostruttura effettuata con la Delibera sopra richiamata si è sostanzialmente sostituita la denominazione di "Area" con quella del "servizio", quale la struttura organizzativa di

maggior rilevanza, costituita per garantire la gestione di un insieme ampio ed omogeneo di funzioni o processi amministrativi-produttivi. L'Area è caratterizzato da elevata responsabilità di prodotto e risultato e corrisponde alla "posizione organizzativa" disciplinata dal contratto collettivo di lavoro.

Inoltre sono state unificate per esigenze di servizio tutte le unità operative afferenti all'Area della programmazione economica finanziaria e risorse umane in un'unica unità operativa denominata "servizio bilancio, economato, tributi e risorse umane".

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 31.12.2015.

Qualifica	Numero
Segretario (in convenzione a tempo parziale)	1
Categoria D (di cui P.O. 5)	15
Categoria C	9
Categoria B	7
Categoria A	===
TOTALE	32

2.2.2. I risultati raggiunti

Il Rendiconto di gestione 2015 è stato approvato con atto C.C. n 39 del 12/05/2016.

In sede di rendiconto di gestione emergono dati positivi sulla gestione dell'Ente nell'anno 2015, (Bilancio di previsione approvato con atto C.C. n. 34 del 08/06/2015) che sono così sinteticamente riportati.

- Risultato di amministrazione - Disavanzo: € 475.042,51;
- 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'01/01/2015 è esonerato dal rispetto del patto di stabilità interno;

- Con atto C.C. n. 40 del 22/07/2015 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 ed allegato alla deliberazione di C.C. n. 39 del 12/05/2016 ha espresso parere favorevole sul rendiconto 2015.
- 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) 2015/2017, approvata con Delibera di Consiglio comunale n. 34 del 08/06/2015 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 2015/2017, 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 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 Area 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 Area (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 2015.

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 2015.

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 2015 del PIANO DELLA PERFORMANCE

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

AREA SERVIZI AL CITTADINO:

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

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 60%

Obiettivo 2) ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA E CORRUZIONE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 80%

Obiettivo 3) UNIFICAZIONE PROCEDURE SERVIZI CIMITERIALI

Progetto trasversale: SI

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 90%

Obiettivo 4) ELEZIONI AMMINISTRATIVE ANNO 2015

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

Obiettivo 5) SOCIALE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

Obiettivo 6) ORGANIZZAZIONE EVENTI CULTURALI E DI PROMOZIONE SPORTIVA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

AREA 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 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 60%

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

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 80%

Obiettivo 3) ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA ED ANTICORRUZIONE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 60%

Obiettivo 4) AGGIORNAMENTO DEL SITO INTERNET ISTITUZIONALE
RELATIVAMENTE ALLA SEZIONE TRASPARENZA D.LGS N. 33/2013

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 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 EQUITA' E
RECUPERO DI RISORSE.

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 70%

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 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

Obiettivo 7) AVVIO NUOVE PROCEDURE FISCALI E CONTABILI INTRODOTTE DALLA LEGGE DI STABILITA' 2015. AVVIO FATTURAZIONE ELTTRONICA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

AREA PIANIFICAZIONE E ASSETTO DEL TERRITORIO

Obiettivo 1) REALIZZAZIONE MANIFESTAZIONI CONGIUNTE TURISTICO COMMERCIALI

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 80%

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 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 60%

Obiettivo 3) PROTEZIONE CIVILE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 80%

Obiettivo 4) PIANIFICAZIONE URBANISTICA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

Obiettivo 5) ATTIVAZIONE SUAP TELEMATICO

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 70%

Obiettivo 6) ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA ED ANTICORRUZIONE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 80%

AREA POLIZIA MUNICIPALE

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 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 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 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

Obiettivo 4) ATTIVITA' DI LOTTA AL RANDAGISMO

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

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

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 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: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale
REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti
Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 70%

AREA 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 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 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 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale
REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 80%

Obiettivo 3) SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale
REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

Obiettivo 4) INTERVENTI IN MATERIA DI EDILIZIA SCOLASTICA

Progetto trasversale: SI

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale
REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 80%

Obiettivo 5) SUPPORTO INFORMATICA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 90%

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

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 60%

SERVIZIO AFFARI LEGALI, GARE E PATROMINIO

Obiettivo 1) GESTIONE PROCEDURE DI GARA SOPRASOGGLIA PER TUTTI GLI UFFICI

Progetto trasversale: SI

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

Obiettivo 2) MONITORAGGIO SOCIETA' PARTECIPATE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 80%

Obiettivo 3) ASSICURAZIONI

Progetto trasversale: SI

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 100%

Obiettivo 4) AFFARI LEGALI E NORMATIVI

Progetto trasversale: SI

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 80%

OBIETTIVO 5) MONITORAGGIO SITUAZIONE PATRIMONIALE E IMMOBILIARE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 50%

Obiettivo 6) ALIENAZIONI/ACQUISIZIONI IMMOBILIARI

Progetto trasversale: no

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 50%

Obiettivo 7) ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA ED ANTICORRUZIONE

Progetto trasversale: no

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2015

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2015 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 60%

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 2015 sono stati complessivamente **38**. In coerenza con il ciclo della performance i 38 obiettivi operativi risultano logicamente connessi ad un macro obiettivo strategico costituito per l'anno 2015 dalla necessità di mandare a regime la nuova struttura comunale sorta nel 2014 dalla fusione degli estinti comuni di Crespina e Lorenzana.

La **media ponderata complessiva** di raggiungimento degli obiettivi è stata del **80,39%**

Di seguito si riporta la media ponderata per ciascuna area:

Area 1 – Servizi al cittadino **88,33%**;

Area 2 - Servizio di programmazione economico- finanziaria e risorse umane **74,71 %**;

Area 3 - Servizio di pianificazione del territorio e sviluppo economico **78,33 %**;

Area 4 – Servizio di polizia Municipale **81,67 %**;

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

Area 6 – Servizio affari legali, gare e patrimonio **74,29 %**

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 2015 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 2015, come il 2014, è stato, in termini di ciclo della performance, un anno impegnativo in quanto si trattava di mandare a regime un sistema di gestione, misurazione e valutazione della performance unificato soltanto nel 2014 per tutto il personale del nuovo Comune di Crespina Lorenzana, sorto dalla fusione degli estinti comuni di Crespina e Lorenzana.

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.
- difficoltà programmazione e concertazione degli obiettivi performance tra i vertici dell'ente e gli incaricati di posizione organizzativa che talvolta ha determinato la mancanza di una piena consapevolezza degli obiettivi loro assegnati.

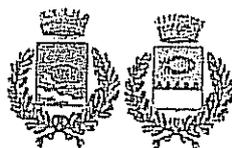
Negli anni avvenire, concluso il monitoraggio con il o sistema in essere, si lavorerà al fine di migliorare la performance, sia individuale che collettiva, attraverso la risoluzione delle criticità riscontrate, apportando le modifiche utili alla maggiore trasparenza e comprensibilità dei risultati relativi all'operatività dei vari servizi. In particolare si lavorerà per una maggiore condivisione degli obiettivi attraverso maggiori colloqui tra il Segretario Comunale e le rispettive posizioni organizzative, non solo nella fase iniziale di assegnazione degli obiettivi PEG ma anche nella fase intermedia per una verifica degli scostamenti tra risultati e comportamenti attesi e quelli effettivamente realizzati al momento

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 del Nucleo di Valutazione. 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.

ALLEGATO "B"

F. LOVO

17 NOV. 2016



COMUNE DI CESPINA LORENZANA
Provincia di Pisa

(Handwritten mark)

Al Sindaco del Comune di
Crespina Lorenzana

VALIDAZIONE RELAZIONE SU PERFORMANCE ANNO 2015

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 2015

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

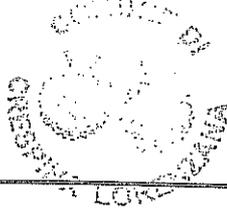
di validare la relazione sulla performance anno 2015 e invita l'ente a pubblicarla, congiuntamente al presente atto di validazione, sul proprio sito istituzionale nell'apposita sezione "performance" dell'Amministrazione Trasparente.

Crespina, 10 novembre 2016

Avv. Marco Lovo

Approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
Thomas D'Addona



IL SEGRETARIO COMUNALE
Tiziana Picchi

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
15 DIC 2016

Crespina Lorenzana, 30 NOV. 2016



IL SEGRETARIO COMUNALE
Tiziana Picchi

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, 24 NOV 2016



IL SEGRETARIO COMUNALE
Tiziana Picchi