



RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2016

1. PRESENTAZIONE

Il presente documento compone la Relazione sulla performance del Comune di Bibbona redatto in linea con quanto previsto dall'art. 10 del Decreto Legislativo 150/2009.

Preso atto delle linee guida ANCI in materia di "Ciclo della Performance" approvate nella seduta del 9 dicembre 2010 che propongono di equiparare il Piano Esecutivo di Gestione al Piano della performance, questa Amministrazione ha ritenuto comunque di approvare con atto specifico il Piano delle risorse finanziarie e degli obiettivi (PRO) 2013 che, pur ispirandosi allo schema suggerito dalla CIVIT con la delibera n. 112/2010, se ne differenzia in alcune parti per divenire più aderente alle peculiarità del Comune.

Il Piano delle Performance contiene gli obiettivi assegnati ai Funzionari P.O. ai sensi dell'art. 169 del D,Lgs n. 267/2000.

Ciascun obiettivo è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane (evidenziate nella dotazione organica e nel piano delle assunzioni) e finanziarie assegnate ad ogni Area con il PEG.

Con l'approvazione del Piano delle risorse finanziarie e degli obiettivi (PRO) 2016 l'Amministrazione ha inteso indicare gli obiettivi da realizzare in linea con il programma di mandato del Sindaco e tesi al raggiungimento dei seguenti risultati:

- 1) Migliorare l'efficacia dell'azione amministrativa
- 2) Migliorare l'efficienza attraverso il completo e tempestivo reperimento delle risorse
- 3) Tutelare la qualità dell'ambiente
- 4) Contenimento dei costi di gestione
- 5) Migliorare la qualità della vita a Bibbona

Richiamato il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2017-2019, autorizzato con atto di Giunta Comunale n. 194 del 17.11.2016, definitivamente sottoscritto tra le parti, in data 29.11.2016, che approva il Sistema di valutazione



permanente delle posizioni organizzative per l'attribuzione della retribuzione di risultato, come segue:

a) il 40% in base al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici, valutati dall'Organismo Indipendente di Valutazione (scheda allegato B.a).

b) il 60% in base alla valutazione dei comportamenti gestionali, effettuata dal Sindaco (scheda allegato B.b).

La valutazione dà origine alla corresponsione delle indennità in misura proporzionale al risultato raggiunto.

2. OBIETTIVI STRATEGICI

La gestione 2016 è stata caratterizzata dalla formulazione di 20 obiettivi, tutti strategici, d'innovazione operativa e gestionale assegnati ai responsabili di Area titolari di P.O. con deliberazione della Giunta Comunale n. 176 del 25 ottobre 2016.

Nello specifico gli obiettivi sono stati così assegnati alle Aree dell'Ente

AREA	OBIETTIVI ORDINARI	OBIETTIVI STRATEGICI
Edilizia Privata	-	4
Lavori Pubblici	-	5
Servizi Finanziari e Personale	-	6
Ufficio unico Polizia Municipale Comuni di Castagneto Carducci e Bibbona	-	Di competenza del Comune di Castagneto Carducci
Affari Generali	-	5

Da un'analisi dettagliata del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi si evince che la totalità degli stessi è stata realizzata al 100%, ad eccezione



COMUNE DI BIBBONA

Provincia di Livorno

dell'Ufficio Unico di Polizia Municipale, la cui valutazione è rimessa al Comune capofila di Castagneto Carducci.

In allegato alla presente relazione è illustrato nel dettaglio il raggiungimento degli obiettivi strategici con allegate le singole relazioni presentate dai vari responsabili di Area.

3. OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

La riforma della Pubblica Amministrazione pone particolare attenzione alla trasparenza nei rapporti tra enti e cittadini. In particolare il D.Lgs 150/2009 ha previsto l'obbligo per le Amministrazioni, di predisporre un'apposita sezione sul proprio sito internet, che contenga tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, gli andamenti gestionali, l'utilizzo delle risorse per il perseguimento dei risultati, nonché l'attività di misurazione e valutazione.

L'Amministrazione ha realizzato la completa revisione del proprio sito internet istituzionale e istituito una pagina Trasparenza con le varie sezioni previste, tenendo conto altresì delle ulteriori disposizioni di cui al D.Lgs 33/2013. Saranno presenti altresì le sezioni dedicate a bandi e concorsi, gare e appalti, tra i servizi on-line l'Albo Pretorio, la ricerca degli atti e regolamenti comunali.

La redazione e l'approvazione definitiva del nuovo Regolamento Urbanistico ha comportato il coinvolgimento di tutte le strutture del Comune, ognuno per le proprie competenze, con esiti molto positivi in termini di risultato e di coinvolgimento e collaborazione tra le aree.

Le attività ordinarie sono state svolte con competenza e professionalità, ed ha consentito il buon andamento dell'attività amministrativa nel suo complesso, che come si evince dalle schede di valutazione delle singole P.O., tutte hanno ottenuto un risultato pieno pari al 100%.

4. RISORSE EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

L'attività di programmazione è stata svolta tenendo conto dei caratteri economico-finanziari desumibili dal ciclo di bilancio attuando comunque delle azioni improntate ad una maggiore efficienza ed economicità. Nell'Ente risulta attuato il Controllo di gestione.

L'Ente inoltre:



- Ha rispettato per l'anno 2015 il patto di stabilità e prevede di rispettare per l'anno 2016, l'obiettivo di finanza pubblica del pareggio di bilancio
- Non risulta, in base ai parametri di cui al D.M. Interno 24/9/2009, in condizioni di dissesto finanziario o di deficitarietà strutturale;
- Ha nel 2016 una percentuale di indebitamento pari al 2,77%, e quindi inferiore al parametro del 10% stabilito dall'art. 2014 del T.U.

così come si desume dai documenti messi a disposizione dal Responsabile dell'Area Servizi Finanziari e Personale;

Inoltre l'Amministrazione ha proseguito la politica di integrazione atta a garantire sia una maggiore quantità e qualità dei servizi erogati per il territorio che un risparmio sui costi di funzionamento.

5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La struttura demandata a svolgere all'interno dell'Ente un'attività di supporto per l'attuazione del ciclo della performance ha tenuto conto degli indirizzi strategici definiti dal Sindaco con il programma di mandato e dall'Amministrazione attraverso la Relazione Previsionale e Programmatica. Si è provveduto a definire gli obiettivi e quindi i Responsabili di P.O. hanno definito gli obiettivi di struttura.

Tale attività può essere sviluppata sulla base di due modelli:

- Modello c.d. "top-down" in cui l'Organo Politico procede alla definizione degli obiettivi e li condivide con i responsabili di Posizione Organizzativa.
- Modello "botton-up" in cui i titolari di P.O. partecipano alla formulazione e definizione degli obiettivi che, attraverso una serie di passaggi successivi, vengono formalizzati al Sindaco e/o all'assessore di riferimento.

L'adozione di una metodologia di definizione degli obiettivi di gestione di tipo "misto" quale quella adottata dall'Ente ha consentito nella fase di negoziazione tra la



COMUNE DI BIBBONA

Provincia di Livorno

Giunta e i Responsabili di P.O. di giungere ad una condivisione degli obiettivi da raggiungere in funzione delle priorità dell'Ente.

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal Sistema della performance. Anche nel 2016 non è stato effettuato un monitoraggio intermedio, ma è stato comunque svolto un monitoraggio informale atto a verificare l'andamento delle attività in base a quanto dettagliatamente riportato nelle relazioni delle P.O.

6. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

A conclusione del ciclo di programmazione e controllo anno 2016 è emerso che bisogna ancora continuare a lavorare sempre di più sulla programmazione, in particolare nella fase di predisposizione degli obiettivi e individuazione di specifici indicatori che dovranno essere sempre più misurabili e quantificabili e periodicamente rilevabili, dall'inizio dell'anno. Purtroppo le vicende normative relative all'approvazione del bilancio di previsione, anche quest'anno hanno fatto registrare un notevole ritardo che si ripercuote inevitabilmente a scapito di una seria programmazione.

L'Amministrazione dovrà continuare a lavorare per sviluppare ulteriormente il sistema di governance interna attraverso sia un maggior coinvolgimento della parte politica intesa come attento e ricettivo interlocutore che una maggiore partecipazione attiva dei responsabili di posizione organizzativa atta a promuovere la misurabilità degli obiettivi.

Questi due aspetti se sviluppati ulteriormente sono in grado di migliorare progressivamente il rapporto tra risorse disponibili e bisogni della collettività amministrata. Punto di forza del percorso intrapreso dall'Amministrazione continua ad essere da una parte l'aver avviato un processo di gestione associata dei servizi, dall'altro l'aver delineato la volontà di procedere per una stretta concatenazione tra diversi livelli di programmazione e una maggiore correlazione tra programmazione, realizzazione, valutazione, controllo e rendicontazione.

Bibbona,

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Salvatore De Priamo



COMUNE DI BIBBONA

Provincia di Livorno

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE Della relazione sulla performance anno 2016

Presi in esame i report delle attività inerenti il piano degli obiettivi anno 2016 redatti dalle Posizioni Organizzative, trasmessi al Segretario Comunale.

Vista la Relazione finale al piano delle performance anno 2016, predisposta sulla base dei report delle attività inerenti il piano degli obiettivi anno 2016 redatti dalle Posizioni Organizzative.

Visto l'art. 18 del vigente Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi, modificato con delibera Giunta Comunale n. 99 del 12 giugno 2012 che attribuisce alla competenza del Segretario Comunale, in qualità di organo monocratico di valutazione, la misurazione e valutazione della performance del personale responsabile di Posizione Organizzativa.

Visto il vigente sistema di valutazione permanente delle Posizioni Organizzative per l'attribuzione della retribuzione di risultato;

Visto il Programma triennale sulla trasparenza ed integrità adottato con delibera di Giunta Comunale n. 9 del 30 gennaio 2014, ed aggiornato per gli anni 2016-2018 con delibera della Giunta Comunale n. 36 del 29 marzo 2016.

Visto il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione aggiornato agli anni 2016-2018, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 30 del 15 marzo 2016.

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 129 del 24 luglio 2012 di costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e la successiva delibera n. 105 del 30.06.2016, di rinnovo del Comitato Unico di Garanzia (CUG);

Tutto ciò premesso e considerato

Il Segretario Comunale, in qualità di Organismo Monocratico di valutazione

Valida la Relazione sulla Performance per l'anno 2016.

Il Segretario Comunale
Dott. Salvatore De Priamo

Bibbona, _____