



COMUNE DI MONTEMURLO
PROVINCIA DI PRATO

DELIBERAZIONE di
GIUNTA COMUNALE
N. 022 del 21.02.2017

OGGETTO: Relazione sulla Performance anno 2015. Approvazione.

L'anno duemiladiciassette (2017) e questo giorno ventuno (21) del mese di febbraio, alle ore 08:30, nell'apposita sala delle riunioni, si è riunita la Giunta Comunale.

COMPONENTI	PRESENTI - ASSENTI	
Lorenzini Mauro - Sindaco		X
Calamai Simone - Vice Sindaco	X	
De Masi Rossella - Assessore	X	
Forastiero Giuseppe - Assessore	X	
Gori Luciana - Assessore	X	
Perruccio Giorgio - Assessore	X	

Al momento dell'approvazione della presente proposta di deliberazione, risultano presenti n.5 ed assenti n. 1 componenti.

Presiede il Vicesindaco, Calamai Simone.

Assiste il Segretario Generale Cucinotta Simone.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 (cd. "Brunetta"), e s.m.i., approvato in attuazione della delega parlamentare di cui alla legge 4/3/2009, 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 evidenzi, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;

Verificato che, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del summenzionato D.Lgs. n. 150/2009, la Relazione sulla Performance è validata dal Nucleo di Valutazione dell'ente e che tale validazione, ai sensi dell'art. 14, comma 6 del Decreto, è condizione per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'ente, che nello specifico ad oggi sono costituiti dalle retribuzioni di risultato dei dirigenti e delle posizioni organizzative, nonché dall'incentivo alla produttività riconosciuto al personale;

Richiamati:

- il "Regolamento disciplinante il ciclo di gestione della performance" del Comune di Montemurlo, approvato con deliberazione n. 121/GC del 09/09/2015;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 27/2015, di approvazione del Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2015;
- la propria deliberazione n. 131/2015 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione/piano della Performance per l'anno 2015, contenente gli obiettivi e le risorse assegnate ai centri di costo;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 47/2016 di approvazione del Rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2015;

Vista la Relazione sulla Performance dell'anno 2015 predisposta dal Servizio Risorse Umane;

Preso atto che il Nucleo di Valutazione provvederà alla sua validazione ai sensi dell'art. 14, comma 4 lettera c) del D.Lgs. 150/2009 successivamente all'approvazione da parte di questo organo;

Ritenuta la competenza del Responsabile dell'area Segreteria Generale, nominato con decreto sindacale n. 15 del 31.03.2015, con il quale sono state attribuite al dr. Simone Cucinotta, Segretario Generale, le funzioni e le responsabilità proprie dirigenziali di cui all'art. 107, comma 2 e 3, del D.Lgs. 267/2000, relative, fra gli altri, al Servizio Risorse Umane;

Visto il solo parere reso dal Responsabile dell'Area Segreteria Generale, dr. Simone Cucinotta, in ordine alla regolarità tecnica, non essendo richiesto quello del Responsabile Servizio Finanziario, dr. Andrea Benvenuti, in ordine alla regolarità contabile, in quanto il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria e sul patrimonio dell'Ente., ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, allegato al presente atto;

all'unanimità dei voti resi in forma palese ed accertati nei modi di legge;

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa la "Relazione sulla performance anno

2015”, e riprodotta nel testo allegato al presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale;

2. di trasmettere la Relazione al Nucleo di valutazione per la validazione prevista dal D.Lgs. 150/2009;

3. di disporre la pubblicazione della Relazione sul sito web del Comune di Montemurlo nella sezione “Amministrazione Trasparente” ai sensi dell’art. 10, comma 8, lett.b) del D.Lgs. n. 33/2013;

4. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18/8/2000, n. 267, per dare rapidamente corso agli adempimenti relativi alla liquidazione del premio di produttività.



COMUNE DI MONTEMURLO

Relazione sulla Performance

2015

LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Principi Generali

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 *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, comma 8, del medesimo decreto che prevede la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

Il D.L. 174/2012 ha poi, com'è noto, richiesto ai Comuni di ridisegnare e riorganizzare il sistema dei controlli interni: l'Ente ha approvato l'apposito regolamento con deliberazione di Consiglio Comunale n. 1 del 30 gennaio 2013 prevedendo, tra l'altro, che le diverse tipologie di controllo (da quello di regolarità amministrativa a quello strategico, dal controllo di gestione a quello sulla qualità dei servizi, ecc.) "costituiscono un sistema integrato, complessivamente rivolto ad assicurare la legalità e l'efficacia dell'azione amministrativa".

E' in ultimo intervenuta la legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ed il conseguente Decreto Legislativo 33/2013, emanato in attuazione della delega contenuta nella stessa legge 190, concernente "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

La normativa sopra richiamata ha previsto un collegamento obbligatorio tra il piano della Performance, il sistema dei controlli interni ed il piano Triennale Anticorruzione (di quest' ultimo costituisce parte integrante il Piano triennale della trasparenza).

La Relazione sulla Performance

La Relazione sulla *performance* ha come obiettivo principale quello di condensare in un documento unitario gli esiti dell'applicazione dei diversi strumenti di misurazione della *performance* e di valutazione della gestione di cui l'Ente si è dotato.

Il documento compendia i diversi sistemi di controllo ed è ispirato ai principi di trasparenza, intelligibilità, veridicità e verificabilità dei risultati e si propone di illustrare, partendo dall'analisi di alcuni dati relativi al contesto, esterno ed interno in cui l'Ente opera, i risultati raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati e indicazione delle cause e delle misure correttive da adottare.

Nella presente relazione ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della performance complessiva dell'ente nell'anno 2015.

Tutto ciò al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare, di raccogliere i dati, di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

La validità ed opportunità di tale scelta è stata confermata, peraltro, dalla modifica apportata all'art. 169 del TUEL 267/2000 dal D.L. 174/2012, convertito nella legge 213/2012, che ha introdotto il comma 3 bis, il quale prevede che "al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 e il piano della *performance* di cui all'art. 10 del D. Lgs 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione".

La Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, le cause e le misure correttive da adottare.

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione tiene in considerazione le caratteristiche specifiche dell'Amministrazione, in termini di complessità organizzativa, articolazioni territoriali, tipologia di servizi resi al cittadino.

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Al pari del Piano della *Performance*, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del D.Lgs.150/2009, la Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo.

Ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c), e 6. del suddetto decreto, la Relazione deve essere validata dal Nucleo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto.

I documenti di riferimento per la relazione sulla performance sono:

1. Programma di mandato del sindaco 2014-2019 che, approvato con deliberazione di C.C. n. 38 del 01/07/2014 Documento, diventa linee programmatiche di mandato relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.

2. Relazione previsionale e programmatica 2015-2017, approvato con deliberazione di C.C. n. 37 del 30/06/2017, che illustra le caratteristiche generali del comune, nonché le finalità che il comune intende perseguire. Ponendosi quale importante strumento di programmazione, delinea gli obiettivi generali articolati per programmi e per progetti.

3. Piano esecutivo di gestione/piano delle performance, approvato con deliberazione di G.C. n. 131 del 02/10/2015 che traduce in obiettivi esecutivi quelli più generali della RPP, assegnando a ogni responsabile le dotazioni economiche, strumentali e le risorse umane per l'anno in corso.

4. Conto consuntivo, approvato con deliberazione di C.C. n.47 del 18/05/2016, documento con il quale l'Ente certifica le entrate e le spese dell'Amministrazione con riferimento all'anno finanziario precedente.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI *STAKEHOLDERS* ESTERNI

Contesto esterno ed interno di riferimento

Si rimanda a quanto descritto nella relazione previsionale e programmatica anno 2015.

Analisi delle risorse

DIRIGENZA: il rapporto dirigenti e alte specializzazioni / dipendenti è rimasto di circa 1 su 20;

PART-TIME: il personale a part-time è sceso al 3% del totale dei dipendenti rispetto al 4% dell'anno precedente;

La categoria professionale più numerosa è la **categoria C** (53 su un totale di 93 dipendenti), prevalentemente costituita da agenti di polizia locale e assistenti in attività amministrative.

Particolarmente elevata è la presenza femminile (61,27% a fronte di una media nazionale del pubblico impiego, ultimo dato disponibile, del 55% circa).

Altro fenomeno è quello dell'"invecchiamento" del personale; le classi più numerose sono quelle comprese tra 40 e 60 anni di età.

Va segnalato che le vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale, nonché le limitazioni in materia assunzionale, determinano, nel lungo periodo, una diminuzione del personale in servizio e una conseguente diminuzione delle ore complessive lavorate dall'intero apparato amministrativo.

Tale fenomeno confrontato con la quantità dei servizi e prodotti erogati (che è rimasto pressoché invariato) denota buoni risultati in termini gestionali (grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG e PDO) e di produttività.

Può risultare interessante calcolare, sulle risultanze dell'anno 2015, i valori ottenuti effettuando un confronto con quelli relativi ai rendiconti 2013 e 2014 riguardo l'indice di **Rigidità della spesa corrente**.

La rigidità della spesa corrente misura l'incidenza percentuale delle spese fisse (personale ed interessi) sul totale del titolo I della spesa. Quanto minore è detto valore, tanto maggiore è l'autonomia discrezionale della Giunta e del Consiglio in sede di predisposizione del bilancio.

Il valore può variare, indicativamente, tenendo conto dei nuovi limiti introdotti con la ridefinizione dei parametri di deficiarietà, tra 0 e 0,75. Quanto più il valore si avvicina allo 0,75 tanto minori sono le possibilità di manovra dell'amministrazione che si trova con gran parte delle risorse correnti già utilizzate per il finanziamento delle spese per il personale e degli interessi passivi.

INDICE DI RIGIDITA' DELLA SPESA CORRENTE	2013	2014	2015
Rigidità della spesa corrente = $\frac{\text{Personale} + \text{interessi}}{\text{Titolo I Spesa}}$	0,23	0,27	0,24

IL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE RISORSE UMANE E RISULTATI 2015

Il Sistema del ciclo delle performance come regolato e gestito fino al 2014 nel Comune di Montemurlo portava ad una distribuzione dei premi poco differenziata e presentava l'ulteriore anomalia, ancora più grave sotto il profilo della programmazione ed il monitoraggio ottimale delle attività, di vedere assegnati gli obiettivi verso la metà dell'anno, e la valutazione finale con circa due anni di ritardo rispetto all'anno di riferimento. Era necessario quindi intervenire per correggere i difetti del sistema di valutazione allo scopo di migliorare il sistema premiante ed evitare la produzione di informazioni appiattite e poco utili.

I ritardi nel sistema di valutazione sono stati affrontati anche mediante l'introduzione e la sperimentazione di nuovi strumenti che, alla luce della prima applicazione, dovranno essere ulteriormente affinati.

Chiusa la valutazione relativa all'annualità 2014 ora giunge a conclusione il ciclo delle performance relativo al 2015 ed è stata già avviata la valutazione sul 2016, in modo da ricondurre a tempistiche e modalità decisamente più funzionali il ciclo delle performance per l'anno in corso.

Il processo di innovazione sull'uso di nuovi strumenti relativi alle performance individuali e di ente si è avviato con l'utilizzo di un nuovo sistema a far data dall'anno 2015, contenuto nel regolamento

del ciclo delle performance, approvato con deliberazione n. 121 del 08/09/2015 al quale integralmente si rimanda.

In sede di prima applicazione, il nuovo regolamento ha consentito la sperimentazione delle schede di autovalutazione del personale e la valutazione collegiale degli apicali di area in ordine alle performance individuali.

La novità degli strumenti utilizzati ha determinato la necessità di porre in essere diverse riunioni tra i responsabili di area, anche al fine di omogeneizzare il modo di utilizzo dei criteri valutativi.

All'atto pratico gli strumenti utilizzati hanno denotato alcune carenze che verranno corrette per governare al meglio l'anno 2017. Intanto un successo sono stati i maggiori flussi informativi tra valutatori e valutati e una maggiore omogeneizzazione a livello di ente grazie alla creazione di un collegio degli apicali di area. Sicuramente sarà opportuno rivedere il meccanismo delle schede di autovalutazione per sostituirlo con atti di programmazione e monitoraggio delle performance individuali condivisi tra valutato e valutatore. Si registra la scarsa percentuale di richieste di riesame sulle valutazioni finali che comunque ha consentito un confronto utile anche per fare emergere malcontenti ed incomprensioni. A fronte di cinque richieste di riesame si è registrata la riconferma del punteggio assegnato a tre dipendenti e l'incremento di un punto sulle valutazioni individuali di altri due.

Performance di Ente

Il Piano delle *Performance* del Comune di Montemurlo per l'anno 2015 è suddiviso in 49 progetti. La criticità comune anche al 2016 e alla quale si vuole avviare per l'anno in corso è legata all'approvazione del peg/pdo nell'ultima parte dell'anno, con l'adozione di obiettivi su attività in parte già svolte.

In merito alla performance di ente, la situazione mostra un elevato raggiungimento degli obiettivi: l'Area B ha raggiunto completamente gli obiettivi assegnati, l'Area C si attesta sul 96,07%, l'Area A al 93,33% e l'Area D al 91,67%. Solo i progetti del Corpo di Polizia Municipale sono raggiunti al 57,86%, per problemi legati agli stanziamenti di bilancio richiesti e a scelte diverse dell'amministrazione, quindi possiamo affermare che tale risultato non dipende direttamente dalle azioni svolte dai dipendenti.

Gli obiettivi assegnati alle singole Aree e ai Servizi sono numericamente così distribuite:

- Cdr "Area A: Programmazione e assetto del Territorio": n. 2 progetti di livello strategicità 3 e un progetto speciale ai sensi dell'art. 5 co. 2 del Regolamento sulla performance;
- Cdr "Area B: Qualità del territorio e valorizzazione patrimonio": n. 8 progetti (n. 4 di livello strategicità 3 e n. 4 livello strategicità 2); tutti i progetti coinvolgono più servizi:
 - Servizio Ambiente: n. 5
 - Servizio Infrastrutture e mobilità": n. 5
 - Servizio Patrimonio: n. 5
 - Servizio OO.PP.: n. 4
- Cdr "Area C: Servizi alla persona": n. 14 progetti di cui 5 hanno un livello strategico 3, altri 5 sono di livello 2 e 4 di livello 1; alcuni progetti coinvolgono più servizi:
 - Servizio "Cultura, pari opportunità e sport": n. 5
 - Servizio "Pubblica istruzione": n. 2
 - Servizio "Politiche sociali": n. 4
 - Servizio "Biblioteca, intercultura": n. 5
- Cdr "Area D: Segreteria Generale": n. 18 progetti di cui 7 con livello di strategicità assegnato 3, n. 8 progetti di livello 2 e n. 3 di livello 1:
 - Servizio "AA.GG": n. 3

- Servizio “Contracting”: n. 4
- Staff “Organi istituzionali”: n. 1
- Servizio “Risorse Umane”: n. 3
- Servizio “Ced – Servizi Demografici”: n. 5
- Servizio “Serv. Finanziari”: n. 2

■ Cdr “Servizio autonomo: Corpo di Polizia Municipale”: n. 6 progetti di cui n. 2 livello strategico 3, n. 1 livello strategico 2, n. 3 livello 1 e un progetto speciale ai sensi dell’art. 5 co. 2 del Regolamento sulla performance;

Sono obiettivi di particolare importanza strategica per l’Amministrazione, al raggiungimento dei quali è legata la valutazione sia dei partecipanti al progetto che, tramite la scheda di valutazione individuale, degli apicali responsabili dell’obiettivo stesso.

Gli obiettivi e processi considerati performanti per l’anno 2015, presenti nel Piano Esecutivo di Gestione, Piano delle *Performance*, sono stati deliberati dalla Giunta comunale in data 02/10/2015, atto n. 131, e sono:

- Cdr “Area Programmazione e assetto del Territorio”:
 - Servizio Programmazione: “Costruire il futuro – Nuovi progetti per il territorio”;
- Cdr “Area Programmazione e assetto del Territorio”:
 - Servizio Gestione: “Progetto Genesi – Consolidamento delle innovazioni”;
- Cdr “Area Programmazione e assetto del Territorio”: progetto speciale ai sensi dell’art. 5 co. 2 del Regolamento sulla performance “Nuovo piano strutturale e piano operativo”.

I progetti dell’Area sono stati raggiunti al 93,33%, in quanto l’ultimo progetto citato è arrivato all’80% di realizzazione, come riportato nella relazione del Nucleo di Valutazione allegata alla deliberazione n. 153/GC/2016.

- Cdr “Area Qualità del Territorio e valorizzazione del patrimonio”:
 - Servizi “Ambiente/ Infrastrutture e mobilità/Opere Pubbliche”: “Miglioramento qualità dell’aria e della mobilità sostenibile”; “Frutteti nelle scuole”;
- Cdr “Area Qualità del Territorio e valorizzazione del patrimonio”:
 - Servizi “Infrastrutture e mobilità/Opere Pubbliche/Patrimonio”: “Razionalizzazione dei contratti e dei rapporti con le società partecipate per la gestione del patrimonio”;
- Cdr “Area Qualità del Territorio e valorizzazione del patrimonio”:
 - Servizi “Patrimonio/Infrastrutture e mobilità”: “Adeguamento delle principali fermate autobus alle esigenze dei diversamente abili”; “Interventi di riqualificazione straordinari e messa in sicurezza della viabilità comunale”;
- Cdr “Area Qualità del Territorio e valorizzazione del patrimonio”:
 - Servizi “Ambiente/Patrimonio/Opere pubbliche”: “Valorizzazione del terreno agricolo nell’area collinare del Monteferrato”; “Miglioramento delle condizioni di convivenza tra gli animali e la collettività”; “Catasto della segnaletica stradale”.

I progetti dell’Area sono stati completamente raggiunti.

- Cdr “Area Servizi alla persona”:
 - Servizio “Cultura, pari opportunità e sport”:
 - “Start up donne: sostegno alle imprese, alla formazione e all’occupazione femminile”;
 - “Gestione del servizio civile nazionale”;
 - “Gestione spazi culturali e sportivi”;
 - Servizio “Politiche Sociali”:
 - “Interventi di sostegno famiglie in difficoltà: modifiche al regolamento”;
 - “Ampliamento della disponibilità di alloggi da privati mediante avviso”;
 - “Sistema integrato di assistenza socio-sanitaria”;
 - “Misure di contrasto sull’uso non corretto di abitazioni di edilizia residenziale pubblica e mancato pagamento del canone e degli oneri accessori”
 - Servizio “Pubblica Istruzione”: “Soluzioni gestionali a servizio del cittadino - innovazioni”;
 - “Pubblica Istruzione/Ced”: “Riorganizzazione modalità di pagamento servizi scolastici”;
 - Servizio “Biblioteca, Intercultura”:
 - “Ristrutturazione dei corsi di formazione permanente”
 - “Promozione della lettura e della biblioteca”
 - “Sostegno all’integrazione: mediazione e azioni di volontariato”
 - Servizi “Biblioteca/Cultura”:
 - “Valorizzazione Borgo della Rocca”;
 - “Aumento e diversificazione dell’offerta culturale nel polo di Villa Giamari”

I progetti dell’Area sono stati raggiunti al 96,07% (si evidenzia l’ elevato livello di raggiungimento).

- Cdr “Area Segreteria Generali”:
 - Servizio “AA.GG”:
 - “Trasferimento messi notificatori presso Servizio Polizia Municipale”;
 - “Processo di de materializzazione – gestione segreteria”;
 - “Razionalizzazione archivi cartacei e digitali”
 - Staff “Organi Istituzionali”:
 - “Regolamento spese di rappresentanza”;
- Cdr “Area Qualità amministrativa”:
 - Servizio “Contracting”:
 - “Centrale Unica degli Acquisti”
 - “Attivazione sistema acquisto Start”
 - “Contrattualistica: aggiornamento della regolamentazione”
 - “Digitalizzazione pratiche legali”
- Cdr “Area Qualità amministrativa”:
 - ”Servizio Risorse Umane”:
 - “Automatizzazione delle funzioni di gestione delle risorse umane”;
 - “Revisione e modifica dell’orario di lavoro e relativa regolamentazione”
 - “Comunicare il personale”
- Cdr “Area Qualità amministrativa”:
 - Servizio “Ced, Servizi demografici”:
 - “Fascicolo elettronico in materia elettorale”;
 - “Digital divide, utilizzo anagrafe on line”;
 - “Donazione organi”;
 - “Collegamento delle scuole con fibre ottiche e revisione della loro rete interna e telefonia”;

- “Visualizzazione e gestione della posta elettronica interna da una qualsiasi postazione esterna;
- Cdr “Area Qualità amministrativa”:
 - Servizio “Serv. Finanziari”:
 - “Emissione, trasmissione e ricevimento della fattura elettronica”;
 - “Sistema contabile armonizzato ai fini del rispetto del D.Lgs. 118/2011”;

I progetti dell’Area sono stati raggiunti al 91,67% (anche in questo caso si evidenzia l’elevato livello di raggiungimento).

- Cdr “Corpo di Polizia Municipale”:
 - “Intervenire prima per intervenire meglio sulle attività produttive”;
 - “Campagna sulla sicurezza stradale”;
 - “Monitoraggio del territorio mediante sistemi di video sorveglianza”;
 - “Implementazione dei controlli sul territorio nell’ambito della sicurezza stradale con apparati di rilievo immediato delle rilevazioni su strada”
 - “Regolarizzazione degli accessi dalla strada ai fondi e fabbricati laterali ed eliminazione dell’abusivismo”
 - “Campagna informativa per incrementare la conoscenza del fenomeno dei reati contro le fasce deboli”
 - Progetto speciale ai sensi dell’art. 5 co. 2 del Regolamento sulla performance “Domeniche incentivanti”.

I progetti dell’Area sono stati raggiunti, per le ragioni esposte precedentemente, con una percentuale del 57,86% .

Performance individuale

A fronte di valutazioni generalizzate di elevato livello, per cui possiamo affermare che il comune ha un ottimo standard di performance di Ente, un’analisi delle valutazioni dei singoli dipendenti in base alle nuove griglie è riuscita ad evidenziare, anche se nell’ambito di un range ristretto, delle differenziazioni per Area.

AREA A “Programmazione e assetto del territorio”

VALUTAZIONI	Numero
98	1
96	6
95	2

AREA B "Qualità del territorio e patrimonio"

VALUTAZIONI	Numero
98	2
97	3
96	4
95	3
93	1

AREA C "Servizi alla persona"

VALUTAZIONI	Numero
98	1
97	1
96	8
95	3
93	1
92	2
90	2

AREA D "Qualità amministrativa"

VALUTAZIONI	Numero
99	2
98	4
97	1
96	5
95	8
94	3
92	1

AREA E "Corpo Polizia Municipale"

VALUTAZIONI	Numero
99	1
98	2
97	2
96	5
95	2
94	5

Gli stessi apicali (dirigenza, alte specializzazioni, p.o. per la Polizia Municipale) hanno raggiunto livelli di performance molto elevati: 1 ottiene 95, 2 ottengono 94 e 1 ha 93. Le altre P.O., che sono 6, hanno ottenuto una il punteggio di 96, 2 quello di 93, e 3 hanno avuto 92 ; anche in questo caso il livello è alto.

STATO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE DELLA TRASPARENZA

Il programma triennale della trasparenza è stato approvato con Deliberazione di Giunta n. 16 del 28 gennaio 2016. Il Nucleo di Valutazione, in data 15/02/2016, ha attestato l'attendibilità e veridicità dell'avvenuta pubblicazione dei documenti sul sito internet del Comune, così come richiesto dal D.Lgs. 33/2013, art. 43.

IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Nel rispetto delle previsioni di cui al D. Lgs. n. 267/2000 ed ai sensi del vigente Statuto (cfr articoli 5 e 15) nonché del vigente regolamento sull'organizzazione degli uffici, approvato con delibera n. 87/GM del 22/04/2002 (e successive modifiche e integrazioni), il comune ha dato attuazione alle recenti previsioni normative di cui all'art. 147 del D. Lgs. n. 267/2000, come modificato dall'art. 3 del D. L. n. 174/2012, adottando, con atto n. 1/CC del 30/01/2013, il proprio regolamento dei controlli interni, dando così avvio al sistema dei controlli interni, articolato secondo le logiche della pianificazione e controllo per obiettivi, orientato:

- alla verifica dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'azione svolta;
- alla valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute e della congruenza delle stesse rispetto agli obiettivi definiti;
- al costante mantenimento degli equilibri finanziari della gestione e degli obiettivi di finanza pubblica previsti nel patto di stabilità.

Il sistema di controlli interni prevede, oltre alle attività di controllo sulla regolarità amministrativa e contabile, assicurata rispettivamente da ogni responsabile di servizio e dal responsabile del servizio finanziario, anche il controllo successivo sugli atti gestionali tipici (segnatamente determinazioni

e contratti) sulla base di una precisa metodologia approvata con delibera n. 182/GM del 12/11/2013:

a) Il controllo di regolarità amministrativa viene esercitato sulle determinazioni, sui contratti e sugli altri atti adottati dai responsabili di servizio. Ha come oggetto la verifica del rispetto della normativa di settore e dei principi di carattere generale dell'ordinamento, nonché dei principi di buona amministrazione ed opportunità, nonché del collegamento con gli obiettivi dell'ente. Tale verifica viene effettuata sia sulla opportunità che sul rispetto delle procedure.

b) Il controllo di regolarità amministrativa viene effettuato almeno sul 10% delle determinazioni adottate, con riferimento alle cinque tipologie di seguito indicate:

1. concessione di contributi;
2. affidamenti in economia;
3. affidamenti di lavori, servizi e forniture;
4. determinazioni a contrarre;
5. incarichi professionali esterni;

e, per ciascuna delle tipologie emarginate, in misura non inferiore all'1% del totale.

c) Il controllo, comunque, viene sempre effettuato su tutti gli atti di valore superiore ad € 50.000,00, nonché su tutti gli atti segnalati dai responsabili di servizio o dagli amministratori e su tutti gli atti per i quali il segretario ritiene opportuno, anche ai fini della lotta alla corruzione, effettuare una verifica.

d) Per gli atti oggetto della verifica successiva viene misurato anche il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi.

e) Il segretario predispose un rapporto che viene trasmesso ai responsabili di servizio, ai revisori dei conti, al nucleo di valutazione, che ne tiene conto ai fini della valutazione, al Sindaco ed al Presidente del consiglio comunale. Esso contiene, oltre alle risultanze dell'esame delle attività, le direttive a cui i responsabili di servizio devono attenersi nell'adozione degli atti amministrativi. Dei suoi esiti si tiene conto nella valutazione dei responsabili di servizio.

Una parte del rapporto è dedicata in modo specifico agli esiti delle verifiche per le attività che sono state individuate a rischio di corruzione.

Nella seconda parte del 2016 sono state avviate forme di sperimentazione di controlli più puntuali sulle determinazioni che porteranno verosimilmente nel corso del 2017 ad alcuni correttivi da introdurre nel regolamento dei controlli interni.

Il Comune di Montemurlo inoltre, nei limiti delle risorse e degli strumenti disponibili, ha poi avviato negli anni forme di:

- il controllo di gestione. Da anni viene redatto, a livello di servizio finanziario, un referto di controllo di gestione che si basa sulla rilevazione dei dati e delle informazioni di gestione a consuntivo;
- la verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi di gestione: in seguito alla verifica dello stato di attuazione dei programmi e alla salvaguardia degli equilibri prevista dall'art. 193 del D. Lgs. n. 267/2000, è effettuata anche la verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione e del piano dettagliato degli obiettivi, compatibilmente con i tempi di predisposizione di tale documenti, inevitabilmente influenzati dai termini fissati dalle varie disposizioni di legge per l'adozione del bilancio di previsione dei vari esercizi;
- la verifica degli equilibri di bilancio: il responsabile del servizio finanziario monitora e presidia costantemente l'andamento della gestione complessiva del bilancio, impartendo agli uffici le opportune direttive tecniche per il mantenimento degli equilibri e il rispetto del patto di stabilità.



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

AREA SEGRETERIA GENERALE

PROPOSTA DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. **22/2017**

OGGETTO: Relazione sulla Performance anno 2015. Approvazione.

Il sottoscritto Funzionario, Segretario Generale, con riferimento alla proposta di Deliberazione di cui all'oggetto al fine della sua adozione da parte dell'organo deliberativo competente, esprime *parere FAVOREVOLE* in ordine alla regolarità tecnica della medesima ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267.

Li, 20.02.2017

SEGRETARIO GENERALE

Simone CUCINOTTA



Comune di Montemurlo

Provincia di Prato

AREA SEGRETERIA GENERALE

PROPOSTA DI DELIBERA
DELLA GIUNTA COMUNALE
N. **22/2017**

OGGETTO: Relazione sulla Performance anno 2015. Approvazione.



COMUNE DI MONTEMURLO
PROVINCIA DI PRATO

DELIBERA GIUNTA COMUNALE
N. 22 del 21/02/2017

OGGETTO: Relazione sulla Performance anno 2015. Approvazione.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

FIRMATO
Il Vicesindaco
Simone Calamai

FIRMATO
Il Segretario Generale
Simone Cucinotta

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).