



COMUNE DI BIBBONA

*Provincia di Livorno*

## RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2017

### 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.

Nel corso dell'anno 2017 la struttura organizzativa del Comune di Bibbona ha registrato un'importante variazione conseguente alla reinternalizzazione del Servizio di Polizia Municipale, con conseguente riorganizzazione del Servizio e approvazione Funzionigramma del Comune, come da deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 03/01/2017, con cui l'Amministrazione Comunale ha provveduto a ridisegnare la struttura organizzativa dell'Ente ed ha approvato un organigramma adeguato alle esigenze funzionali del Comune, per meglio corrispondere alle aspettative della collettività amministrata.

Con la delibera suddetta, il servizio di Polizia Municipale è stato inquadrato all'interno dell'Area Affari Generali, per la parte amministrativa, mentre rimane ferma l'autonomia del servizio nello svolgimento delle funzioni loro attribuite ai sensi dell'art. 2 della L.R. n. 12 del 2006.

Richiamato l'art. 169 del D.lgs. 267 del 18/08/2000 che al comma 3 bis prevede il piano dettagliato degli obiettivi di cui al testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione - PEG.

Il Piano Esecutivo di Gestione - PEG e il Piano delle Risorse e degli Obiettivi - P.R.O. contengono 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) 2017 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.

### OBIETTIVI STRATEGICI

La gestione 2017 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	-	7
Servizi Finanziari e Personale	-	6
Affari Generali e Polizia Municipale	-	8

Da un'analisi dettagliata del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi si evidenzia che per quanto riguarda gli obiettivi i nn. 2 e 6 assegnati all'Area Servizi Finanziari e Personale che sono stati parzialmente raggiunti in conseguenza di variazioni del quadro normativo di riferimento nel corso dell'anno e per i quali la responsabile ne propone l'eventuale riprogrammazione per l'anno 2018. Esaminata la difficoltà oggettiva di conseguimento dei suddetti obiettivi gli stessi sono considerati sospesi e verranno riprogrammati per l'annualità successiva, in quanto il mancato raggiungimento non è dipendente da cause imputabili alla Responsabile e non incidono sulla valutazione 2017. Pertanto, si evince che la totalità degli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area per l'annualità 2018 è stata realizzata al 100%.

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.

## 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.



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%.

### **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.

L'Ente inoltre:

- Ha rispettato per l'anno 2017, l'obiettivo di finanza pubblica del pareggio di bilancio e prevede di rispettarlo anche per l'anno 2018
- 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 2017 una percentuale di indebitamento pari al 2,73%, e quindi inferiore al parametro del 10% stabilito dall'art. 204 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.

### **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 il



Documento Unico di Programmazione D.U.P. 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 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 2017 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.

## PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

A conclusione del ciclo di programmazione e controllo anno 2017 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. Nel corso dell'anno 2017 sono state effettuate n. 27 variazioni di bilancio totali di cui n. 1 variazione di Consiglio Comunale, n.8 variazioni di Giunta con i poteri del consiglio a ratifica ex art. 175 c. 4 Tuel, n. 3 variazioni di Giunta con i poteri propri ex art. 175 comma 5 bis Tuel e n. 15 variazioni responsabile servizio finanziario ex art. 175 c. 5 quater Tuel. Purtroppo le vicende relative alle variazioni di bilancio conseguenti alla sua approvazione hanno si ripercuotono inevitabilmente a scapito di una seria programmazione.



**COMUNE DI BIBBONA**

*Provincia di Livorno*

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 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, 13 settembre 2018

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
Dott.ssa Daniela Di Pietro

### **DOCUMENTO DI VALIDAZIONE** **Della relazione sulla performance anno 2017**

Presi in esame i report delle attività inerenti il piano degli obiettivi anno 2017 redatti dalle Posizioni Organizzative, trasmessi al Segretario Comunale.

Vista la Relazione finale al piano delle performance anno 2017, predisposta sulla base dei report delle attività inerenti il piano degli obiettivi anno 2017 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.



**COMUNE DI BIBBONA**

*Provincia di Livorno*

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 2018-2020 con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 30 gennaio 2018.

Visto il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 15 marzo 2016 aggiornato per gli anni 2018-2020 con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 30 gennaio 2018.

Vista la deliberazione 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, rinnovato con deliberazione n. 105 del 30.06.2016, nonché la successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 152 del 19 settembre 2017 di sostituzione di un componente supplente 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 2017.

Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Daniela Di Pietro

Bibbona, 13 settembre 2018