



Comune di POGGIO RENATICO
Provincia di Ferrara

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 54 Del 06-06-2017

Oggetto: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2016.

L'anno duemiladiciassette il giorno sei del mese di giugno alle ore 11:25, presso la Sede Comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

GARUTI DANIELE	SINDACO	P
BERGAMI ANDREA	VICE SINDACO	A
ZANELLA PAOLA	ASSESSORE	P
FINI SERENA	ASSESSORE	P
BRUNELLO PIER GIORGIO	ASSESSORE	A

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 2.

Assume la presidenza il Signor GARUTI DANIELE in qualità di SINDACO assistito dal SEGRETARIO COMUNALE Necco Dr.ssa Stefania.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Soggetta a ratifica	N
Comunicazione ad altri Enti	N
Immediatamente eseguibile	S



LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- con Deliberazione di C.C. n. 64 del 13/11/2015 è stato approvato il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) per il triennio 2016-2018;
- con Deliberazione di C.C. n. 90 del 22/12/2015 è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario per il triennio 2016-2018;
- con Deliberazione di G.C. n. 106 del 23/12/2015 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per il triennio 2016-2018;
- con Deliberazione di G.C. n. 49 del 12/08/2016 è stato approvato il Piano delle Performance per il triennio 2016-2018;
- con verbale del Nucleo di Valutazione n.1 del 20/02/2000 è stata approvata la metodologia di valutazione dei titolari di posizione organizzativa;

RICHIAMATO l'art.10 comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 150/2009 che impone l'obbligo di adottare la "Relazione sulla Performance", un documento che illustri a consuntivo a tutti i soggetti interni ed esterni interessati i risultati organizzativi e individuali raggiunti nel corso dell'anno precedente rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse gestite;

STABILITO, inoltre, che la Relazione verrà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente in apposita sezione di facile accesso e consultazione e denominata "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE";

DATO ATTO che:

- tutti i Responsabili, titolari di Posizione Organizzativa, hanno redatto lo stato di attuazione degli obiettivi al 31/12/2016, le cui schede sono conservati agli atti presso l'Ufficio del Segretario Generale;
- l'O.I.V. ha esaminato le schede dei Responsabili, titolari di Posizione Organizzativa, sullo stato di attuazione degli obiettivi gestionali di P.E.G. dell'anno 2016 parti integranti della Relazione sulla Performance Anno 2016, anche se non materialmente allegate;

VISTE le valutazioni effettuate dall'O.I.V., con le quali si è analizzato lo stato di attuazione alla data del 31/12/2016 degli obiettivi gestionali annuali assegnati ai Responsabili titolari di Posizione Organizzativa;

DATO ATTO che, in alcuni casi, sono stati riscontrati scostamenti rispetto agli obiettivi programmati con la citata deliberazione di approvazione del Piano della Performance 2016-2018 e che non tutti gli obiettivi gestionali sono stati raggiunti;

LETTA la relazione sulla performance anno 2016 redatta dal Segretario Generale, allegata al presente atto;

VISTO l'art.48 del D. Lgs. n. 267/2000 riflettente la competenza residuale della Giunta Comunale in forza di specifiche prescrizioni legislative, statutarie e regolamentari;

DATO ATTO che nessun componente della Giunta Comunale ha dichiarato di essere in posizione di conflitto di interessi;

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile rispettivamente resi, ai sensi del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, dal Segretario Generale, Dr.ssa Necco Stefania, e dal Responsabile dell'Area Ragioneria Finanze Bilancio, Dr.ssa Bonifazzi Daniela, ed allegate al presente atto;

A seguito di votazione palese, resa per alzata di mano, avente esito unanime

DELIBERA

1. Di approvare la Relazione sul Piano della Performance 2016 che si allega sub A), formando parte integrante e sostanziale del presente atto;

DELIBERA DI GIUNTA n.54 del 06-06-2017



2. Di pubblicare la Relazione sul Piano della Performance 2016 sul sito istituzionale del Comune di Poggio Renatico alla Sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE";
3. Di trasmettere il presente atto all'O.I.V. per la validazione della Relazione sulla Performance 2016;
4. Di trasmettere copia del presente provvedimento ai Responsabili APO;
5. Di rendere noto, ai sensi dell'art. 5 della L. n. 241/1990, che il responsabile del procedimento è il Segretario Generale, Dr.ssa Necco Stefania.

Con successiva e separata votazione palese, resa per alzata di mano, avente esito unanime, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza in relazione alla necessità di adempiere a quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013, nonché per la necessaria validazione da parte dell'O.I.V. quale presupposto necessario per l'erogazione dei premi di risultato.



COMUNE DI POGGIO RENATICO
Provincia di Ferrara

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Proposta n.96 del 30-05-2017
Delibera n. 54 del 06-06-2017

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2016.

PARERE ATTESTANTE LA REGOLARITA' TECNICA DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

La sottoscritta, in qualità di Segretario Generale, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa della proposta di provvedimento indicata in oggetto.

Data: 30-05-2017

Il Segretario Generale
F.to **NECCO DR.SSA STEFANIA**

PARERE ATTESTANTE LA REGOLARITA' CONTABILE DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

La sottoscritta, in qualità di Responsabile Area Ragioneria, Bilancio, Economato e Personale, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile della proposta di provvedimento indicata in oggetto.

Data: 31-05-2017

Il Responsabile di Area
F.to **BONIFAZZI DR.SSA DANIELA**

DELIBERA DI GIUNTA n.54 del 06-06-2017

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL PRESIDENTE
GARUTI DANIELE

IL SEGRETARIO COMUNALE
Nesso Dr.ssa Stefania

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della suesesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 della Legge n.267/00.

Li, 06 / 06 / 2017

IL MESSO COMUNALE
BACCIERI ANNA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal ___/___/___ al ___/___/___, ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00 senza reclami.

Li, ___/___/___

IL SEGRETARIO COMUNALE
Nesso Dr.ssa Stefania

ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data ___/___/___ per il decorso termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art.134, della Legge n.267/00.

Li, ___/___/___

IL SEGRETARIO COMUNALE
Nesso Dr.ssa Stefania



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2016

Approvata con deliberazione di G. C. n. 54 del 06/06/2017
Allegato "A"



COMUNE DI POGGIO RENATICO

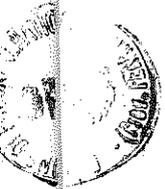
Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

PRESENTAZIONE

La presente Relazione sulla Performance è il documento che completa il Ciclo di Gestione della Performance con riferimento all'annualità 2016. Il D. Lgs. n. 150/09 attribuisce alla Relazione sulla Performance la funzione di evidenziare, a consuntivo, i risultati della performance organizzativa ed individuale rispetto a quanto preventivamente definito in sede di pianificazione. La Relazione sulla Performance costituisce, pertanto, il rendiconto del Piano della Performance, rappresentando il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e di sviluppo in esso previsti, nonché gli eventuali scostamenti rilevati. La Relazione sulla Performance 2016 mira a favorire la cultura della trasparenza illustrando i risultati di performance perseguiti alla luce delle caratteristiche del contesto interno ed esterno che hanno favorito o meno il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Occorre rilevare da subito che deve essere migliorato l'aspetto della condivisione con tutto il personale, la rilevazione del grado di strategicità degli obiettivi ed un loro più evidente collegamento con il programma di mandato politico.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente approvata dalla Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente. La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

1. DATI GENERALI DELL'ENTE

Il contesto esterno

Il Comune di Poggio Renatico al fine di individuare le azioni più coerenti per soddisfare le aspettative dei propri Stakeholder, riconosce come elemento propedeutico all'efficacia strategica delle proprie azioni l'analisi del contesto esterno di riferimento. Di seguito si rappresentano le principali variabili che rappresentano lo scenario nel quale si è sviluppata ed hanno determinato l'azione amministrativa nell'anno 2016.

- **Il contesto esterno locale**

Dati relativi alla popolazione (movimento) al 31.12.2016

DATI AL 31.12.2016

POPOLAZIONE: MASCHI N. 4812 – FEMMINE N. 5057

TOTALE POPOLAZIONE N. 9869 - FAMIGLIE N. 4227

COMUNE DI POGGIO RENATICO			
Morti			95
Nati			87
Matrimoni civili			19
Matrimoni religiosi			9
Divorzi			7
Separazioni			5
Cittadinanze			43
EMIGRATI DAL COMUNE	316	MASCHI 155	FEMMINE 161
ALTRI CANCELLATI	31	MASCHI 21	FEMMINE 10
IMMIGRATI NEL COMUNE	350	MASCHI 169	FEMMINE 181
ALTRI ISCRITTI	23	MASCHI 13	FEMMINE 10



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

Dati relativi alla scuola

STRUTTURE SCOLASTICHE al 31.12.2016

Scuola infanzia n. 3 Scuole (di cui n. 1 parrocchiale)

Primarian. 2

Scuole secondaria di I° n. 1

Nel 2016 era presente inoltre una convenzione con la Scuola Materna di Malalbergo, per n. 15 bambini.

- **Il contesto interno dell'amministrazione**

L'organizzazione degli uffici e del personale si conforma a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, professionalità e responsabilità. L'assetto organizzativo è determinato sulla base delle funzioni di cui il Comune è titolare e dei programmi e progetti che l'Amministrazione definisce con gli atti di programmazione.

Con la deliberazione della G. C. n. 79/2011 è stata approvata la struttura organizzativa che si articola nelle sue unità di massima dimensione come di seguito indicate:

AREA 1	AREA 2	AREA 3	AREA 4	AREA 5
AA.GG. SEGRETERIA	RAGIONERIA	GESTIONE DEL	LAVORI	POLIZIA
SERVIZI	BILANCIO	TERRITORIO	PUBBLICI	MUNICIPALE
DEMOGRAFICI	ECONOMATO			
SERVIZI	PERSONALE			
SOCIOCULTURALI				

Il Comune nel proprio organico, non ha personale di qualifica dirigenziale per cui le funzioni di cui all'art. 107, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 267/2000, fatta salva l'applicazione dell'art. 97, comma 4 lett. d), del D. Lgs. n. 267/2000 sono attribuite, a seguito di provvedimento motivato dal Sindaco e come previsto dall'art. 109, comma 2, del D. Lgs. n. 267/2000, al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato appartenente alla Categoria D.

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della G. C. n. 7/2000, modificato ed integrato con deliberazioni della G. C. n. 67/2002, n. 95/2002, n. 147/2008, n. 161/2010 e n. 9/2015, definisce, unitamente alle norme di settore tra le quali in primis il D. Lgs. n. 165/2001, l'ambito operativo, il livello di autonomia e responsabilità dei responsabili di Area.

Il Segretario Comunale, che svolge la funzione in gestione associata con il Comune di Bondeno,



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei responsabili e ne coordina l'attività.

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Poggio Renatico è stato istituito in forma monocratica e rinnovata la nomina con decreto sindacale n. 70 in data 31/12/2014. L'Organismo Indipendente di Valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

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

Il funzionamento del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale nel Comune di Poggio Renatico - Anno 2016.

L'art.10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n.150/2009 impone alle amministrazioni pubbliche l'obbligo di adottare la "Relazione sulla performance", un documento che illustri a consuntivo, a tutti i soggetti interni ed esterni interessati, i risultati organizzativi e individuali raggiunti nel corso dell'anno precedente rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse gestite, al fine di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

Il Comune di Poggio Renatico ha approvato la metodologia di valutazione del personale, esclusi i titolari di Posizione organizzativa (P.O.), con deliberazione di G.C. n.152 del 02/11/2000 e la metodologia di valutazione dei titolari di P.O. con verbale del Nucleo di Valutazione n. 1 del 20/02/2000.

Nel processo di misurazione e valutazione della performance di questo Ente intervengono i seguenti soggetti per quanto di propria competenza:

- il Sindaco e la Giunta
- l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)
- il Segretario Generale
- le Posizioni Organizzative.

Il processo di misurazione e valutazione della performance di un Ente passa attraverso le seguenti fasi:

- definire e assegnare gli obiettivi che si intendono raggiungere, i rispettivi indicatori e valori attesi;
- collegare gli obiettivi alle risorse;
- monitorare in corso di esercizio gli obiettivi adottando se necessario interventi correttivi;
- misurare e valutare la performance organizzativa e individuale;
- utilizzare dei sistemi premianti, valorizzando il merito;
- rendicontare i risultati ai soggetti interessati sia esterni che interni.



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

Il Comune di Poggio Renatico, con specifico riferimento all'esercizio 2016, ha adottato i seguenti atti:

- con deliberazione di C.C. n. 64 del 13/11/2015 è stato approvato il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) per il triennio 2016-2018;
- con deliberazione di C.C. n. 90 del 22/12/2015 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2016-2018;
- con deliberazione di G.C. n. 106 del 23/12/2015 è stato approvato il piano esecutivo di gestione (PEG) per il triennio 2016-2018;
- con deliberazione di G.C. n. 49 del 12/08/2016 è stato approvato il Piano delle Performance per il triennio 2016-2018, redatto in conformità a quanto previsto dal sistema di misurazione della performance organizzativa e individuale come delineato dalle disposizioni normative.

Il sistema di valutazione della performance (organizzativa e individuale), relativo all'anno 2016, rappresenta per il Comune di Poggio Renatico un importante adempimento; si tratta del sesto anno di redazione della relazione sulla performance, che si intende, ovviamente, sviluppare e migliorare nel corso del tempo secondo la logica della trasparenza e della buona comunicazione. In questo modo, il Comune di Poggio Renatico si propone di mettere in pratica i principi generali espressi dall'art. 3, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009, vale a dire:

- miglioramento continuo e costante della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione;
- valorizzazione del merito;
- trasparenza dei risultati conseguiti e delle risorse impiegate per il loro raggiungimento.

3 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

a) La performance organizzativa

Esprime il risultato che un'intera organizzazione (il Comune), con le sue singole unità (settori e servizi), consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Per l'anno 2016, tutti i Responsabili d'Area del Comune di Poggio Renatico hanno redatto lo stato di attuazione degli obiettivi al 31.12.2016, le cui schede, già trasmesse all'O.I.V. costituiscono parte integrante della presente relazione e sono conservate agli atti presso l'Ufficio del Segretario Generale.

Costituiscono, inoltre, parte integrante della presente relazione, anche se restano depositate agli atti presso l'Ufficio del Segretario Generale, i referti sull'attuazione del Piano anticorruzione anno 2016 e i referti sull'attuazione del Programma della Trasparenza anno 2016 (già oggetto di pubblicazione nell'apposita



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

sezione di Amministrazione Trasparente). In alcuni casi sono stati riscontrati scostamenti rispetto agli obiettivi programmati con la deliberazione di approvazione del Piano Performance 2016 (Deliberazione di G.C. n. 49 del 12/08/2016); gli obiettivi gestionali di particolare rilevanza sono stati raggiunti.

b) La performance individuale

Esprime il contributo fornito dal singolo individuo (dipendente), in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

Nel Comune di Poggio Renatico esistono due sistemi di valutazione della performance, uno per valutare le prestazioni dei titolari di Posizione Organizzativa ed uno per valutare le prestazioni del personale dipendente non titolare di Posizione Organizzativa.

4. VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

Il sistema di valutazione individuale della performance dei titolari di Posizione Organizzativa viene utilizzato per la distribuzione del fondo annuale dell'indennità di risultato e quindi per la definizione delle singole quote annuali dell'indennità di risultato spettante ad ogni Responsabile APO.

La metodologia adottata da questo Comune per valutare i Responsabili d'Area è stata approvata con verbale del Nucleo di Valutazione (N.d.V.) n.1 del 20.02.2000.

L'organo a cui è affidata questa valutazione è l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

Una volta elaborata la valutazione da parte dell'organo di valutazione, questa viene trasmessa al Sindaco, così come sono trasmesse al Sindaco le eventuali controdeduzioni.

I **parametri** sulla base dei quali avviene la valutazione dei Responsabili d'Area del Comune di Poggio Renatico e quindi la determinazione dell'indennità di risultato ad essi spettante sono tre, ovvero:

- **Valutazione dei risultati;**
- **Valutazione della qualità dell'apporto personale;**
- **Valutazione della capacità di gestione delle risorse umane e tecnologiche.**

Questi parametri hanno peso diverso rispetto al totale del fondo di risultato:

- 65 punti "Valutazione dei risultati";
- 10 punti "Valutazione della qualità dell'apporto personale";
- 25 punti "Valutazione della capacità di gestione delle risorse umane e tecnologiche.
- Per quanto riguarda la "**Valutazione dei risultati**", viene fatta una pesatura degli obiettivi gestionali annuali sulla base dei seguenti parametri:



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

- raggiungimento degli obiettivi - programmi - progetti (p.35)
- determinazione (p. 20);
- spirito di servizio (p. 10).

Per valutare gli obiettivi si prendono come riferimento tutti i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio dell' Ente.

La pesatura degli obiettivi è, quindi, inserita all'interno della scheda di valutazione dei risultati, alla voce "Valutazione dei risultati" e unitamente alle altre due: "Valutazione della qualità dell'apporto personale" e "Valutazione della capacità di gestione delle risorse umane e tecnologiche " costituisce il quadro complessivo di risultato dei Responsabili d'Area.

Per quanto riguarda il parametro denominato "**Valutazione della qualità dell'apporto personale**", ci si basa sui seguenti parametri:

- efficienza (p.5);
- ragionamento analitico (p.3)
- capacità di valutare e rispondere positivamente alle urgenze (p.2).

In merito all'ultimo parametro di valutazione, la "**Valutazione della capacità di gestione delle risorse umane e tecnologiche**", ci si basa sui seguenti parametri:

- capacità di lavorare in gruppo (p.5);
- disponibilità ed aperture a nuove idee di colleghi e lo collaboratori (p.5);
- capacità di gestire e promuovere innovazioni tecnologiche e procedurali (p.5);
- capacità di risolvere conflitti all'interno della propria area (p.5);
- motivazione, coinvolgimento, responsabilizzazione del personale (p.5).

5. VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati è entrata a far parte dei criteri di gestione delle risorse umane, consentendo non solo di formulare un quadro chiaro sull'andamento lavorativo di coloro che operano all'interno di un'organizzazione, ma anche di costruire i presupposti per il suo miglioramento.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati ha assunto una valenza strategica ai fini dell'impostazione di una politica di gestione delle Risorse Umane al passo con i tempi.

Il Sistema di Valutazione utilizzato dal Comune di Poggio Renatico è uno strumento in grado di governare l'intero processo di valutazione, aperto e adattabile ai mutamenti organizzativi, il quale contiene i presupposti



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

per agire sullo sviluppo e sulla valorizzazione delle professionalità e sulla qualità delle prestazioni lavorative, per l'aumento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa.

I parametri utilizzati per la valutazione della produttività individuale del personale non titolare di Posizione Organizzativa sono quelli già approvati con il Contratto decentrato 1999- 2001, che con tutti i contratti decentrati integrativi sono stati confermati compreso il contratto decentrato 2016, con l'applicazione dei seguenti parametri legati al giudizio e alla categoria di appartenenza del dipendente:

IMPEGNO E QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

E' il parametro che definisce in generale la prestazione del singolo dipendente nell'ambito dell'attività comunale e ne qualifica il rapporto con l'organizzazione, intesa quale insieme delle funzioni assegnate, dei rapporti interni ed esterni.

Per la valutazione di questo parametro bisogna tenere conto dei seguenti elementi:

- grado di puntualità, di precisione, impegno e affidabilità nell'assolvimento delle prestazioni assegnate;
- capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi;
- propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo;
- capacità di iniziativa organizzativa e propositiva anche in termini di interpretazione delle problematiche e disponibilità alla loro risoluzione;
- capacità operativa e di traduzione in interventi definiti nelle indicazioni di programmi di lavoro assegnati;
- capacità di svolgere con maggior competenza i compiti definiti per il profilo.

Ogni singolo elemento di valutazione sopra descritto è parametrato in una scheda di valori per una più rispondente valutazione, che corrisponde al giudizio di:

GIUDIZIO	A	B1	B3	C	D
INSUFFICIENTE	0	0	0	0	0
SCARSO	6	7	8	8	12
SUFFICIENTE	12	14	16	18	23
BUONO	18	21	24	26	32
DISTINTO	24	28	32	36	42
OTTIMO	30	35	40	45	50



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

In conclusione, si può ritenere che, per l'anno 2016, sia stato realizzato un elevato grado di raggiungimento dei risultati, purtroppo non in tutti i settori si è registrato il pieno raggiungimento degli obiettivi di mantenimento, e che a partire dal 20 maggio 2012 siano stati perseguiti e raggiunti importanti obiettivi di altra natura legati e conseguenti agli eventi sismici.

6. OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

Lo stato di attuazione del Piano della trasparenza e l'Integrità e dei controlli interni.

Il programma della trasparenza per gli anni 2016-2018, (approvato con Deliberazione di G.C. n. 8 del 29/01/2016), è stato redatto ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013. Il Comune di Poggio Renatico, dando grande importanza alla trasparenza dei dati e pubblicando già da tempo sul proprio sito molte informazioni circa l'operato dell'amministrazione, ha deciso di adottare il Programma per la trasparenza per gli anni 2016 -2018 al fine di perseguire i seguenti scopi:

- rafforzare il diritto del cittadino di essere informato in merito al funzionamento e ai risultati dell'organizzazione dell'Ente;
- favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità;
- garantire il miglioramento continuo nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi al pubblico.

Il programma della trasparenza è un documento di programmazione triennale, da aggiornare annualmente, in cui è individuata una serie di dati e informazioni da rendere pubblici concernenti l'operato della pubblica amministrazione e l'erogazione dei servizi al pubblico, al fine di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo della performance dell'ente e quindi favorire un rapporto più diretto tra l'amministrazione e il cittadino.

Il Responsabile della trasparenza ovvero della formazione, dell'adozione e dell'attuazione del programma della trasparenza è stato individuato, con decreto sindacale n. 4 del 26/01/2015, nella persona del Responsabile dei Servizi Informativi del Comune di Poggio Renatico, Sig.ra Anna Baccilieri. I Responsabili dell'individuazione, elaborazione, pubblicazione e aggiornamento dei dati contenuti nel programma della trasparenza sono tutti i Responsabili d'Area A.P.O. secondo quanto di propria competenza, affidando il coordinamento complessivo della pubblicazione al Responsabile dei Servizi Informativi.

L'organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, infatti ai l'art. 44 del D. Lgs. n. 33/2013 dispone che: *“L'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel ((Piano triennale per la prevenzione della corruzione)) e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza*



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati”.

Il programma 2016-2018 è stato articolato nei seguenti punti:

1. Individuazione di un processo di miglioramento del sito web del Comune;
2. Rispetto i principi di accessibilità e usabilità;
3. Realizzare l'accesso sicuro ai servizi on line attraverso il Sistema Pubblico di Identità Digitale;
4. Processo di costante integrazione dei dati già pubblicati;
5. Rispettare le regole corrette per il trattamento dei dati;
6. Adempimenti in materia di posta elettronica certificata;

In questo contesto è di notevole rilevanza l'obbligo di pubblicare on-line, sul sito internet dell'ente, in un'apposita sezione ben visibile, di facile accesso e consultazione, denominata "Amministrazione Trasparente", una serie di dati attinenti alla Pubblica Amministrazione.

Questa sezione (fino al 2012 denominata "Trasparenza, valutazione e merito") è stata oggetto di un grosso lavoro di ristrutturazione e riorganizzazione sia nella sua denominazione che nei suoi contenuti, in modo da procedere con l'inserimento di qualsiasi altro documento/dato non ancora pubblicato ma necessario, alla luce anche delle recenti normative in materia, in particolare la L. n. 190/2012 "Legge Anticorruzione" e D. Lgs. n. 33/2013 "Decreto Trasparenza", nonché delle correlate deliberazioni dell'ANAC (ex CIVIT).

In dettaglio l'ente, nel corso del 2016 ha individuato, per ogni categoria di dati da pubblicare in base a normativa, i tempi di attuazione della pubblicazione e la struttura responsabile della definizione del dato, nonché il suo periodico aggiornamento.

Sono comunque già disponibili sul sito istituzionale i seguenti dati/documenti:

- 1) indirizzi di posta elettronica e i numeri telefonici ad uso professionale dei Responsabili APO e del Segretario Comunale;
- 2) tassi di assenza e di maggiore presenza del personale, distinti per uffici di appartenenza;
- 3) indirizzo di P.E.C. (posta elettronica certificata) del Comune di Poggio Renatico - comune.poggiorenatico@cert.comune.poggiorenatico.fe.it - consultabile anche in home page e nelle schede relative ai singoli procedimenti;
- 4) accordi aziendali e contrattazione decentrata;



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

- 5) Piano della performance che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e gli indicatori per la misurazione;
- 6) Relazione sulla performance;
- 7) Piano triennale per la Trasparenza e l'integrità;
- 8) Curriculum vitae del Segretario Generale e dei Responsabili titolari di Posizioni Organizzative;
- 9) Incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

In altre apposite sezioni del portale del Comune di Poggio Renatico, alla pagina <http://www.comune.poggiorenatico.fe.it/>, sono pubblicati i seguenti dati/documenti:

Dati/Documenti pubblicati	Denominazione Sezione su cui sono pubblicati
Albo Pretorio on line con la pubblicazione degli atti adottati dagli organi politici e tecnici (delibere, determine)	Servizi on- line / Albo Pretorio Web
Informazioni sugli uffici comunali (responsabili, recapiti telefonici, indirizzi di posta elettronica) e le loro funzioni	Uffici e Servizi
Informazioni sui servizi erogati e relativa modulistica	Pagina "Uffici e Servizi"
Bandi di gara e concorsi	Servizi on-line/ Bandi
Regolamenti comunali	Servizi on-line / Regolamenti
Amministrazione aperta ai sensi dell'art. 18 - D.L. 83/2012	Trasparenza amministrativa/Amministrazione Aperta
Codice disciplinare e di comportamento dei dipendenti pubblici	Codice Disciplinare
Informazione sintetiche sui componenti della Giunta e Consiglio, delle Commissioni Comunali, e della Consulta di frazione	Il Comune / Sindaco Giunta Comunale, Consiglio Comunale Commissioni e Comitati, Consulte di Frazione
Dati sulle Società partecipate da comunicare anche alla Funzione Pubblica entro 30 aprile di ogni anno	Trasparenza amministrativa / Elenco società di cui il Comune di Poggio Renatico detiene quote di partecipazione
Incarichi affidati a consulenti e collaboratori esterni	Servizi on line / Incarichi professionali

Lo stato di attuazione del Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità (L. n. 190/2012)



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

Il Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità 2016/2018 è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 8 del 29/01/2016.

Ai sensi dell'art. 9 di detto Piano, i Responsabili titolari di Posizione Organizzativa hanno presentato al Segretario Comunale:

- le relazioni semestrali sull'attuazione del piano;
- le relazioni semestrali sul monitoraggio ed il rispetto dei tempi procedurali, attestandone la regolarità e giustificando le eventuali anomalie, con l'applicazione delle relative ed idonee misure correttive adottate.

7 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Il rendiconto dell'esercizio 2016 è stato approvato con deliberazione di C.C. n. 18 del 26/04/2017.

Il predetto documento ha evidenziato un avanzo di amministrazione pari ad Euro 7.539.461,42. Relativamente al personale si evidenzia che la struttura al 31/12/2016 era composta da n. 36 dipendenti, di cui 4 con incarico di PO, su una popolazione di 9.869 abitanti circa ed il territorio comunale suddiviso in quattro frazioni oltre il capoluogo. C'è stata una significativa diminuzione del personale dipendente, dovuta alla cessazione per quiescenza di diverse unità ed all'impossibilità di procedere alla loro sostituzione, stante il susseguirsi di norme limitative per il reclutamento del personale, turn over, ecc.

8 PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

Il Comune di Poggio Renatico ha sempre rivolto particolare attenzione al tema delle pari opportunità. Ad oggi non è però ancora stato possibile procedere alla redazione di un bilancio di genere, a causa dell'impegno prioritario richiesto alla struttura nella fase di ricostruzione post sisma, in cui il Comune ancora versa a seguito degli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012. Con deliberazione di G.C. n. 14 del 14/02/2013 è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del CUG. Con deliberazione della G.C. n. 22 del 03/03/2017 è stata approvata la costituzione del C.U.G., successivamente nominato con determinazioni del Segretario Generale n. 1/R.G. 149 del 14/03/2017 e n. 2/R.G. 151 del 15/03/2017 e con deliberazione della G.C. n. 37 del 28/03/2017 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per le Pari Opportunità per il triennio 2017-2019.

9 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La presente relazione è stata redatta con il coinvolgimento di tutte le Aree gestionali.



COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

I Responsabili d'Area hanno predisposto una scheda delle attività svolte in base agli obiettivi assegnati, agli atti, dalle quali emerge complessivamente il raggiungimento dei contenuti previsti dal Piano delle Performance.

Il Segretario Generale ha redatto la relazione sulla performance. La Giunta Comunale approva, con proprio atto, la relazione che viene trasmessa all'O.I.V. per la validazione. La relazione ed il documento di validazione vengono poi pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "performance".

La Relazione sulla Performance costituisce l'elemento di sintesi del ciclo di gestione della performance con riferimento ad un periodo amministrativo e, allo stesso tempo, è l'elemento di analisi per dare il via ad azioni migliorative e correttive future.

Si tratta di un percorso non privo di ostacoli, segnato oltre che dall'esiguità delle risorse economiche ed umane a disposizione, sempre più limitate in conseguenza dei vari provvedimenti di spending review succedutisi nel tempo, al continuo sopraggiungere di nuove normative che hanno pesantemente coinvolto la struttura amministrativa nell'assolvimento dei propri compiti, rischiando di far perdere la correlazione dell'utilità per i cittadini dell'applicazione del ciclo della performance.

Il Segretario Generale

f.to Dott.ssa Stefania Necco