



**COMUNE DI POGGIO RENATICO**

*Provincia di Ferrara*

*Ufficio del Segretario Generale*

---

## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

**ANNO 2014**

**Approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 16/06/2015**  
**Allegato "A"**



## **COMUNE DI POGGIO RENATICO**

*Provincia di Ferrara*

*Ufficio del Segretario Generale*

---

### **INDICE**

- 1. Presentazione**
- 2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni**
- 3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti**
- 4. Risorse, efficienza ed economicità**
- 5. Pari opportunità e bilancio di genere**
- 6. Il processo di redazione della relazione sulla performance**



## COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

**Relazione sulla performance anno 2014 e sullo stato di attuazione del Programma Triennale per trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 10 e 11 del D. Lgs. n. 150/2009.**

### 1 PRESENTAZIONE

La relazione è stata redatta sulla base delle linee guida fornite dalla CIVIT con propria delibera n. 5/2012 e tenendo conto delle risultanze sulla valutazione individuale del personale dipendente titolare di Posizione Organizzativa e del restante personale.

La presente relazione, così come stabilito dall'art. 11, comma 8, del D. Lgs. n. 150/2009, verrà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Performance" di facile accesso e consultazione.

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

**Il funzionamento del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale nel Comune di Poggio Renatico - Anno 2014**

L'art.10, comma 1, lettera 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 GC n.152 del 2/11/2000 e la metodologia di valutazione dei titolari di P.O. con verbale del Nucleo di Valutazione n. 1 del 20/2/2000.

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 (OIV)
- 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 2014, ha adottato i seguenti atti:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 16/04/2014 è stata approvata la relazione previsionale e programmatica 2014/2016, il bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2014 e il correlato bilancio pluriennale 2014/2016;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 17/04/2014 è stato approvato il piano esecutivo di gestione (PEG) per l'anno 2014;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 122 del 30/10/2014 è stato approvato il documento integrato Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) - PEG per l'anno 2014, redatto in conformità di 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 2014, rappresenta per il Comune di Poggio Renatico un importante adempimento; si tratta del quarto 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 2014, tutti i Responsabili d'Area del Comune di Poggio Renatico hanno redatto lo stato di attuazione degli obiettivi al 31.12.2014, le cui schede sono conservate agli atti presso l'Ufficio del Segretario Generale.

Non sono stati riscontrati scostamenti particolarmente rilevanti rispetto agli obiettivi programmati con la Deliberazione di approvazione del Piano Performance 2014 (delibera di G.C. n. 122 del 30/10/2014) e in particolare 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 Responsabili d'Area ed uno per valutare le prestazioni del personale dipendente non titolare di Posizione Organizzativa.



## COMUNE DI POGGIO RENATICO

*Provincia di Ferrara*

*Ufficio del Segretario Generale*

### **VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI D'AREA.**

Il sistema di valutazione individuale della performance dei Responsabili d'Area 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 per la sua approvazione.

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:

- a) raggiungimento degli obiettivi - programmi - progetti (p.35)
- b) determinazione (p. 20);
- c) 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)



## COMUNE DI POGGIO RENATICO

*Provincia di Ferrara*

*Ufficio del Segretario Generale*

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)

### **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 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 2014, 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:



## COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

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

In conclusione, si può ritenere che per l'anno 2014, sia stato realizzato un elevato grado di raggiungimento dei risultati, che in tutti i settori si sia 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.

### OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

#### Lo stato di attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità dei controlli interni.

Il programma della trasparenza per gli anni 2014-2016, (approvato con Deliberazione di G.C. n. 15 del 30/01/2014), è stato redatto ai sensi dell'art. 11, comma 2, D. Lgs. n. 150/2009 (benché non vincolante per le amministrazioni locali - si veda l'art. 16 -), sulla base delle linee guida elaborate dalla Commissione nazionale per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Deliberazioni CIVIT n. 105/2010 e n. 2/2012).

Pur non trovando diretta applicazione negli enti locali quanto contenuto nell'art. 11, comma 2, 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, seppur in ritardo e in maniera sintetica, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità per gli anni 2014 -2016 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 individuato, per l'anno 2014, nella persona del Responsabile dei Servizi Informativi del Comune di Poggio Renatico, Sig.ra Anna Baccilieri, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lett. d, del D. Lgs. n. 150/2009.



## COMUNE DI POGGIO RENATICO

*Provincia di Ferrara*

### *Ufficio del Segretario Generale*

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 (OIV) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, esercitando quindi un'attività di impulso nei confronti del Responsabile per la trasparenza per l'elaborazione del Programma, come stabilito dall'art. 14, comma 4, lett. g) del D. Lgs. n. 150/2009.

Il programma 2014-2016 è stato articolato nei seguenti punti:

1. Elaborazione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione delle attività imperniati su principi di efficacia, efficienza, responsabilizzazione e trasparenza (relazione previsionale programmatica allegata al bilancio previsionale; piano esecutivo di gestione; report sullo stato di avanzamento degli obiettivi in corso di esercizio e di fine esercizio; controllo di gestione);
2. Adeguamento continuo dei regolamenti ai nuovi principi in materia di selezione del personale e di affidamento degli incarichi esterni;
3. Adeguamento dell'attuale sistema di valutazione del personale sulla base dei criteri previsti dal D.Lgs. n. 150/2009, in modo da incentivare ulteriormente la meritocrazia nel Comune di Poggio Renatico;
4. Nomina nel corso del 2011 del nuovo Organismo monocratico Indipendente di Valutazione, che ha iniziato a operare nel 2011 in forma associata nei Comuni di Poggio Renatico, Mirabello, S. Agostino e Vigarano Mainarda;
5. Adeguamento alle disposizioni in materia disciplinare (ad es. norme sui cartellini/targhe di riconoscimento, in relazione al personale a contatto con il pubblico);
6. Verifica costante della regolarità e completezza delle comunicazioni previste per legge;
7. Attivazione e utilizzo in entrata e in uscita della casella di posta elettronica certificata, come previsto dal Codice dell'Amministrazione Digitale;
8. Attivazione dal 1° gennaio 2011 del nuovo Albo Pretorio on line in modo da favorire l'accesso agli atti del Comune da parte degli utenti esterni;
9. Avvio e miglioramento dei servizi digitali per lo Sportello Unico Attività Produttive (SUAP) e per lo Sportello Unico Edilizia (SUE); servizi che permettono ai soggetti interessati di predisporre, spedire e verificare on line lo stato di avanzamento delle pratiche SUAP e SUE.

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 legge 190/2012 "Legge Anticorruzione" e del D. L.vo 33/2013 "Decreto Trasparenza", nonché delle correlate deliberazioni dell'ANAC (ex CIVIT).



## COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

In dettaglio l'ente, nel corso del 2014 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) retribuzioni annuali lorde comprensive della stima delle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato dei Responsabili d'Area, titolari di Posizione Organizzativa e del Segretario Comunale;
- 2) indirizzi di posta elettronica e i numeri telefonici ad uso professionale dei Responsabili APO e del Segretario Comunale;
- 3) tassi di assenza e di maggiore presenza del personale, distinti per uffici di appartenenza;
- 4) indirizzo di P.E.C. (posta elettronica certificata) del Comune di Poggio Renatico - [comune.poggiorenatico@cert.comune.poggiorenatico.fe.it](mailto:comune.poggiorenatico@cert.comune.poggiorenatico.fe.it) - consultabile anche in home page e nelle schede relative ai singoli procedimenti;
- 5) accordi aziendali e contrattazione decentrata;
- 6) Piano della performance che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e gli indicatori per la misurazione;
- 7) Relazione sulla performance
- 8) Piano triennale per la Trasparenza e l'integrità -
- 9) Curriculum vitae del Segretario Generale e dei Responsabili titolari di Posizioni Organizzative;
- 10) 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 si 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



## COMUNE DI POGGIO RENATICO

Provincia di Ferrara

Ufficio del Segretario Generale

	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. 192/2012)**

Il Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità 2014/2016 è stato approvato dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 16 del 30/01/2014.

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

- le relazioni annuali sulla corretta esecuzione dei regolamenti, protocolli e procedimenti disciplinanti le decisioni nelle attività individuate a rischio di corruzione, evidenziando il rispetto dei contenuti del Piano durante l'intero anno 2014;
- le relazioni annuali 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.

#### **4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'**

Il Conto Consuntivo è stato approvato con Deliberazione di C.C. n. 23 del 30/04/2015.

Il predetto documento ha evidenziato un Avanzo di Amministrazione pari ad Euro 2.186.490,15 successivamente rideterminato con Deliberazione G.C. n. 23 del 30/04/15 avente ad oggetto "Riaccertamento straordinario dei residui attivi e passivi di parte capitale e di parte corrente ai sensi dell'art. 3, comma 7, del D. Lgs. n. 118/2011, corretto e integrato dal D. Lgs. n. 126/2014" in Euro 6.896.996,61 significando la corretta gestione delle risorse finanziarie e sostanzialmente un perfetto equilibrio tra il documento di programmazione (bilancio di previsione) e quanto realizzato.

Relativamente al personale si evidenzia che la struttura al 31/12/2014 era composta da n. 40 dipendenti, di cui 4 con incarico di PO, su una popolazione di 9.900 abitanti circa ed il territorio comunale suddiviso in quattro frazioni oltre il capoluogo. La popolazione è aumentata di circa 2000 unità negli ultimi 10 anni, a fronte di 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. fino all'attuale blocco delle assunzioni.

#### **5 PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE**

L'Amministrazione Comunale 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. E' stato comunque nominato con provvedimento del Segretario Generale n. 2 del 9/1/2013 il CUG (Comitato Unico di Garanzia), in esecuzione della deliberazione G.C. n. 97 del 6/12/2012.

Con atto di GC n. 14 del 14/02/2013 è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del CUG. Con atto della G.C. n. 20 del 28/02/2013 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per le Pari Opportunità



## COMUNE DI POGGIO RENATICO

*Provincia di Ferrara*

*Ufficio del Segretario Generale*

per il triennio 2013-2015, coordinato dal CUG Provinciale.

### **6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

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

I Responsabili d'Area hanno predisposto una relazione delle attività svolte in base agli obiettivi assegnati, agli atti, dalle quali emerge complessivamente il pieno 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'OIV per la validazione. La relazione ed il documento di validazione vengono poi pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "performance".

Il ciclo della performance, che si conclude con la relazione sulla performance, rappresenta senz'altro l'anello di congiunzione tra attività di governo dell'ente, struttura gestionale e Segretario Generale che devono sinergicamente coordinarsi per il raggiungimento degli obiettivi dell'ente. 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.

La presente relazione, che rappresenta il documento conclusivo del ciclo della performance, costituisce anche il presupposto per poter accedere agli strumenti di premialità individuale.

f.to Il Segretario Generale

Allocca D.ssa Rosa