



# COMUNE DI LEGNARO

Provincia di Padova

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2018



Approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_

## **INDICE**

- 1. FINALITA' E PRINCIPI GENERALI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**
  - 1.1 Presentazione**
  - 3.4 Principi generali**
  
- 2. IL PIANO DELLA PERFORMANCE**
  
- 3. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI**
  - 3.1 Il contesto esterno di riferimento**
  - 3.2 Il contesto interno di riferimento**
  - 3.3 Analisi delle risorse umane**
  - 3.4 Pari opportunità e bilancio di genere**
  
- 4. I DATI CONTABILI**
  
- 5. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**

## FINALITA' E PRINCIPI GENERALI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

### 1.1 Presentazione

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo n° 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, 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 decreto che prevede la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito". 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.

La misurazione e la valutazione annuale della performance organizzativa è effettuata dall'Organismo indipendente di Valutazione, il soggetto di natura tecnica che ha il compito di garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'amministrazione nel suo complesso.

L'Organismo di Valutazione oltre a svolgere all'interno di ciascuna amministrazione un ruolo fondamentale nel processo di misurazione e valutazione delle strutture e dei responsabili e nell'adempimento degli obblighi di integrità e trasparenza posti alle amministrazioni, concorre a elaborare il Sistema di misurazione e valutazione delle amministrazioni e a presentare una proposta di valutazione dei responsabili, valida la Relazione sulla performance, garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità, la cui corretta applicazione è rimessa alla sua vigilanza e responsabilità. Assume, pertanto, un ruolo di organismo certificatore dei processi e si configura quale organismo autonomo, autorevole ed imparziale nei giudizi che è chiamato ad esprimere nell'esercizio delle funzioni di competenza.

L'Organismo supporta su richiesta l'organo politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici. Contribuisce altresì, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione, all'allineamento dei comportamenti del personale alla missione dell'organizzazione.

## 1.2 Principi generali

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.

Per i dati di carattere economico-finanziario si richiama la relazione allegata alla deliberazione del Consiglio Comunale n° 23 del 30.04.2019 di approvazione del Rendiconto Esercizio Finanziario 2018.

Al pari del Piano della Performance, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del decreto, la Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo (Giunta Comunale).

Ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c), e 6. del decreto, la Relazione deve essere validata dall'Organismo di Valutazione.

Il D.L. 174/2012 ha, 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 Giunta n. 17 del 17.02.2011 e poi modificato con delibera di Giunta Comunale n. 49 del 03.05.2012 prevedendo, tra l'altro, che le diverse tipologie di controllo "costituiscono un sistema integrato, complessivamente rivolto ad assicurare la legalità e l'efficacia dell'azione amministrativa".

Una specifica evidenziazione è necessaria anche per la legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e per il Decreto Legislativo 33/2013, emanato in attuazione della delega contenuta nella legge 190 concernente "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

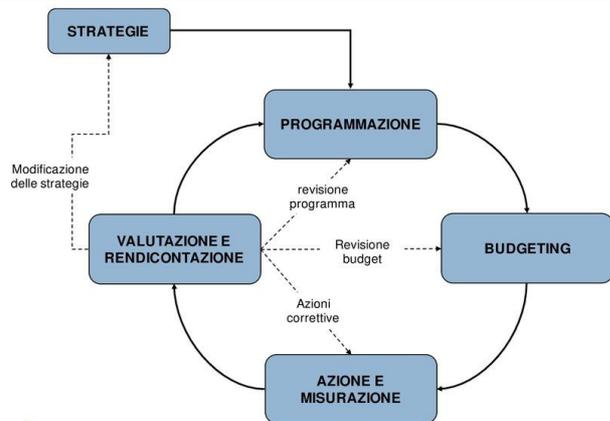
### **IL PIANO DELLA PERFORMANCE**

Il Piano della Performance del Comune di Legnaro è stato adottato nella sua globalità per la prima volta nell'anno 2011 (G.C. N° 17 del 17.02.2011), ripresentato con aggiornamenti e modifiche nell'anno 2012 e approvato con deliberazione n° 26 del 1 aprile 2017 e aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n° 130 del 23 novembre 2017.

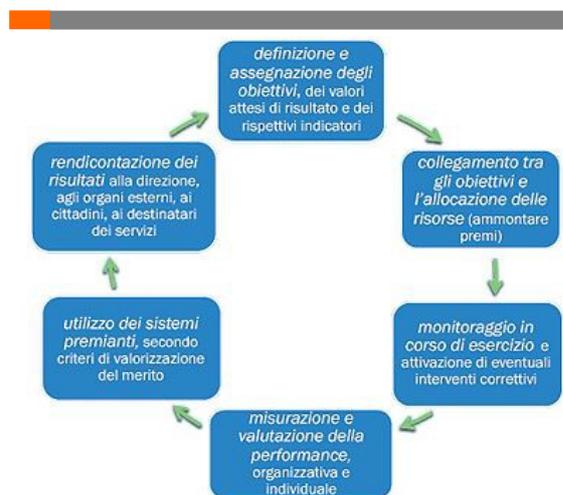
La presente relazione, pertanto, costituisce il nuovo documento consuntivo che evidenzia i risulti organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai risultati attesi, definiti nel Piano della Performance. L'obiettivo principale è quello di condensare in un documento unitario gli esiti dell'applicazione dei diversi strumenti di misurazione della performance e di valutazione della gestione di cui l'Ente si è dotato.

Gli strumenti messi a sistema:

## Il ciclo di gestione delle performance art 4 del D.lgs. n. 150/2009



COMUNE DI LEGNARO



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 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 2018, come programmata nell'ambito del piano della performance adottato dall'Ente come sopra richiamato, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni.

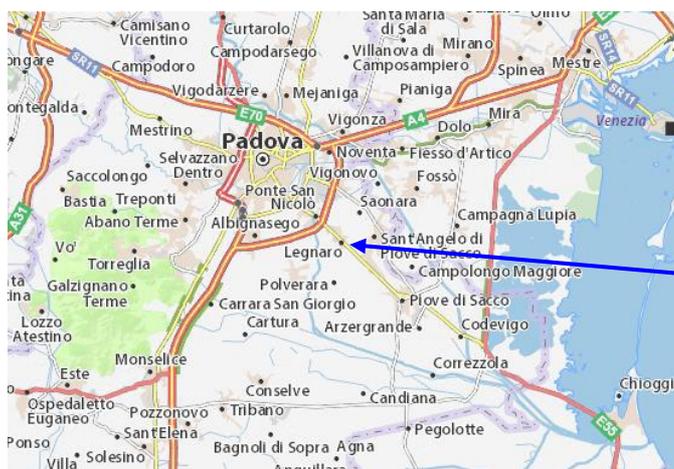
Tutto ciò al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

### 3. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI

#### 3.1 Il contesto esterno di riferimento

In questa sezione si descrivono le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si è svolta l'azione amministrativa nel corso del 2018 e come esso ha influenzato le attività svolte. Tale analisi è funzionale alla contestualizzazione dei risultati ottenuti, nonché propedeutica alla successiva descrizione delle criticità e delle opportunità.

Il Comune di Legnaro è situato nella provincia di Padova in Veneto, situato a sud-est del capoluogo e al 31/12/2018 contava 9014 abitanti.



Importante comune della provincia di Padova per la ricerca e la formazione universitaria, ospita i Laboratori nazionali di Legnaro (uno dei quattro laboratori italiani dell'Istituto nazionale di fisica nucleare), l'Istituto zooprofilattico sperimentale delle Venezie e le facoltà di Agraria e di Medicina veterinaria dell'Università degli studi di Padova.



Vi si trova inoltre la sede centrale dell'ente regionale Veneto Agricoltura, situata all'interno delle storiche mura della Corte Benedettina.



L'attività produttiva è data prevalentemente dalla presenza di piccole o medie industrie.

### 3.2 Il contesto interno di riferimento

Analogamente a quanto effettuato nel paragrafo 3. *Il contesto interno* del Piano della Performance, si propone un quadro sintetico dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'amministrazione



L'obiettivo è quello di fornire **informazioni rilevanti** per l'interpretazione dei risultati raggiunti attraverso l'elencazione di dati, in primo luogo, relativi al personale suddiviso per le diverse tipologie, alle risorse finanziarie assegnate, alle articolazioni territoriali esistenti, ai servizi resi e al numero di utenti serviti.

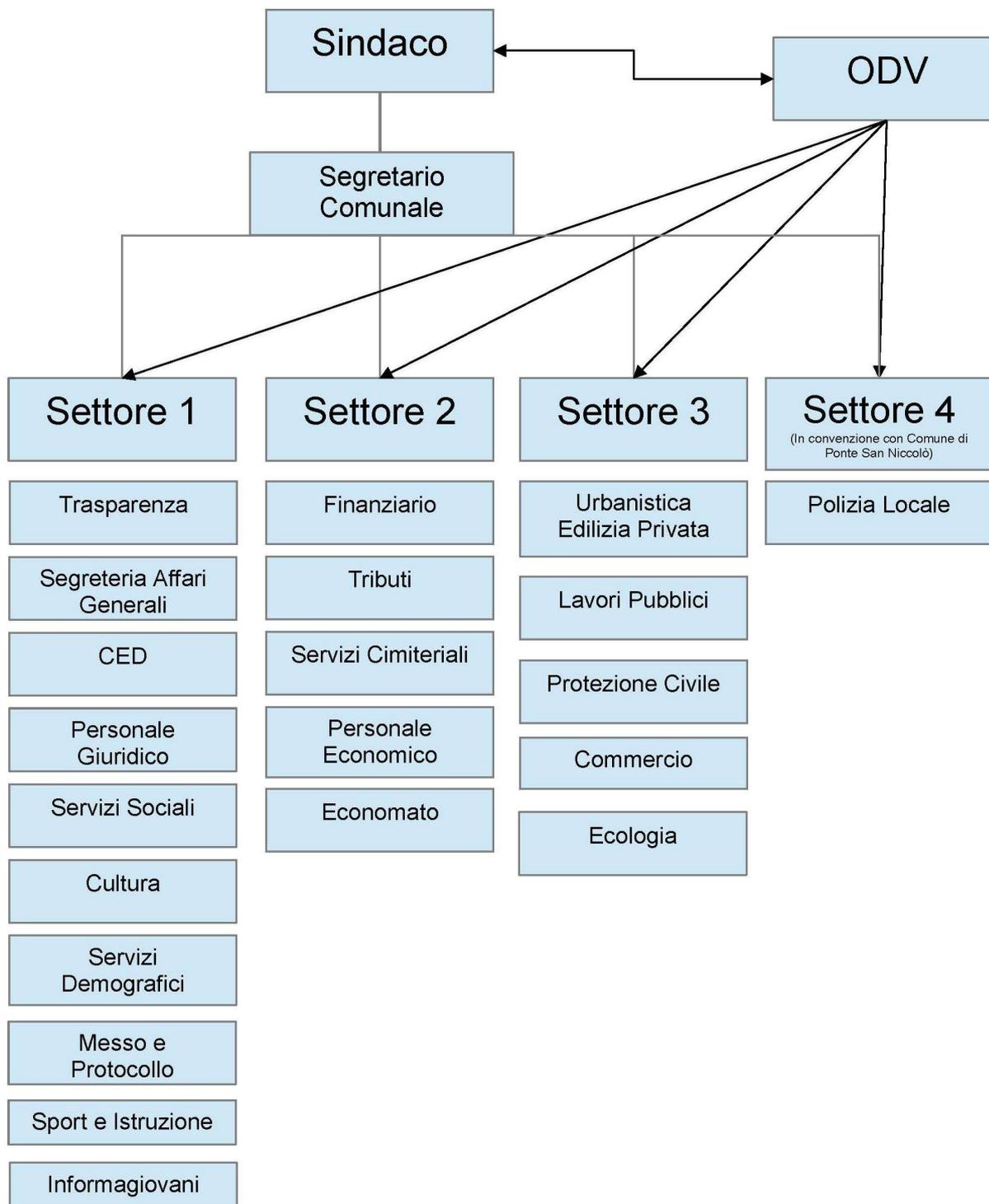
L'assetto organizzativo è determinato in linea alle funzioni di cui il Comune è titolare ed ai programmi e progetti dell'Amministrazione, secondo il principio della distinzione delle funzioni di indirizzo e controllo politico (proprie degli organi politici) e quelle gestionali di competenza della struttura amministrativa.

Per meglio comprendere la logica di costruzione del Piano della Performance e il collegamento effettivo tra gli obiettivi dell'Amministrazione è necessario ricordare l'assetto organizzativo dell'Ente e le competenze dei Servizi, al fine di comprendere come risultano distribuite le responsabilità gestionali ed i collegamenti con le deleghe conferite dal Sindaco ai vari assessorati.

I Servizi costituiscono la tipologia organizzativa permanente di massima direzione alla cui gestione sono preposti i Responsabili di Posizione Organizzativa scelti tra i dipendenti di categoria D. L'Ufficio è la struttura organizzativa elementare che realizza attività tecnico operative nell'ambito di funzioni omogenee.

I Servizi sono stati individuati sulla base delle linee d'intervento su cui insiste l'azione politico amministrativa dell'ente, essi dispongono di un elevato grado di autonomia progettuale e operativa nell'ambito degli indirizzi strategici, delle politiche di gestione, degli obiettivi e delle risorse assegnate dagli organi di direzione politica.

### **Organigramma**



### 3.3 Analisi delle risorse umane

#### Posizioni Organizzative/Responsabili di Servizio:

n. 3 uno per ogni Centro di Responsabilità

**personale a tempo indeterminato**

#### 1° SETTORE: SERVIZI ALLA PERSONA – PERSONALE GIURIDICO/AMMINISTRATIVO - AFFARI GENERALI - INFORMATICA/CED - DEMOGRAFICI

| SERVIZIO                                | POSTI          | PROFILO PROFESS.   | CAT. GIUR. |
|---|----------------|--------------------|------------|
| Assistenza sociale/domiciliare Pubblica | n. 1 - coperto | Assistente Sociale | D1         |

|  |                          |  |                   |
|--|--------------------------|--|-------------------|
| Istruzione/Sport Rapporti con associazioni   | n. 1 - coperto           | Assistente Sociale                             | D1                |
|  | <b>n. 1 - da coprire</b> | <b>Esecutore</b>                               | <b>B1</b>         |
| <b>SERVIZIO</b>  | <b>POSTI</b>             | <b>PROFILO PROFESS.</b>                        | <b>CAT. GIUR.</b> |
| Attività culturali, Biblioteca   | n. 1 - coperto           | Istruttore Direttivo Bibliotecario             | D1                |
|  | n. 1 - coperto           | Collaboratore Professionale di Biblioteca      | B3                |
| <b>SERVIZIO</b>  | <b>POSTI</b>             | <b>PROFILO PROFESS.</b>                        | <b>CAT. GIUR.</b> |
| SERVIZI DEMOGRAFICI:<br>Anagrafe/Stato Civile/Leva,<br>Aire/Elettorale/Statistiche, Polizia<br>Mortuaria | n. 1 - coperto           | Istruttore Direttivo Amministrativo            | D1                |
|  | n. 1 - coperto           | Istruttore Amministrativo                      | C1                |
|  | n. 1 - coperto           | Istruttore Amministrativo                      | C1                |
|  | <b>n. 1 - da coprire</b> | <b>Collaboratore Professionale<br/>Amm.vo</b>  | <b>B3</b>         |
| <b>SERVIZIO</b>  | <b>POSTI</b>             | <b>PROFILO PROFESS.</b>                        | <b>CAT. GIUR.</b> |
| Personale  | <b>n. 1 - da coprire</b> | <b>Istruttore Amministrativo</b>               | C1                |
| <b>SERVIZIO</b>  | <b>POSTI</b>             | <b>PROFILO PROFESS.</b>                        | <b>CAT. GIUR.</b> |
| Segreteria e Contratti, Informatica Ced,<br>Ufficio Relazioni con il Pubblico, Messo                     | n. 1 - coperto           | Collaboratore Professionale                    | B1                |
|  | n. 1 - coperto           | Collabor. Profess. (protocollista)             | B1                |
|  | n. 1 - coperto           | Collaboratore Professionale/Messo notificatore | B1                |

## 2° SETTORE: ECONOMICO FINANZIARIO - PERSONALE ECONOMICO - ECONOMATO - SERVIZI CIMITERIALI

| SERVIZIO  | POSTI          | PROFILO PROFESS.               | CAT. GIUR. |
|---|----------------|--------------------------------|------------|
| Economico Finanziario,<br>Economato/Servizi Cimiteriali | n. 1 - coperto | Istruttore Dir. Amministrativo | D1         |
|   | n. 1 - coperto | Istruttore Direttivo Contabile | D1         |
|   | n. 1 - coperto | Istruttore Amministrativo      | C1         |

## 3° SETTORE: TECNICO - ECOLOGIA E AMBIENTE - PATRIMONIO - ATTIVITA' PRODUTTIVE - PROTEZIONE CIVILE

| SERVIZIO                             | POSTI                    | PROFILO PROFESS.                    | CAT. GIUR.        |
|--------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------|
| Edilizia Privata/Urbanistica         | n. 1 - coperto           | Istruttore Direttivo Tecnico        | D1                |
|                                      | n. 1 - coperto           | Istruttore Direttivo Tecnico        | D1                |
|                                      | <b>n. 1 - da coprire</b> | <b>Istruttore Direttivo Tecnico</b> | <b>D1</b>         |
|                                      | n. 1 - coperto           | Istruttore Tecnico                  | C1                |
|                                      | n. 1 - coperto           | Istruttore Tecnico                  | C1                |
| <b>SERVIZIO</b>                      | <b>POSTI</b>             | <b>PROFILO PROFESS.</b>             | <b>CAT. GIUR.</b> |
| Ecologia e Ambiente                  | n. 1 - coperto           | Istruttore Amministrativo           | C1                |
| <b>SERVIZIO</b>                      | <b>POSTI</b>             | <b>PROFILO PROFESS.</b>             | <b>CAT. GIUR.</b> |
| Edilizia Pubblica, Protezione Civile | n. 1 - coperto           | Istruttore Direttivo Tecnico        | D1                |
|                                      | n. 1 - coperto           | Istruttore Tecnico                  | C1                |
|                                      | <b>n. 1 - da coprire</b> | <b>Istruttore Tecnico</b>           | <b>C1</b>         |
|                                      | <b>n. 1 - da coprire</b> | <b>Istruttore Amministrativo</b>    | <b>C1</b>         |
|                                      | n. 1 - coperto           | Collaboratore Operaio               | B1                |
|                                      | <b>n. 1 - da coprire</b> | <b>Collaboratore Operaio</b>        | <b>B1</b>         |
| <b>SERVIZIO</b>                      | <b>POSTI</b>             | <b>PROFILO PROFESS.</b>             | <b>CAT. GIUR.</b> |
| Attività Produttive                  | <b>n. 1 - da coprire</b> | <b>Collaboratore Professionale</b>  | B1                |

## 4° SETTORE: POLIZIA LOCALE

| SERVIZIO | POSTI | PROFILO PROFESS. | CAT. GIUR. |
|----------|-------|------------------|------------|
|----------|-------|------------------|------------|

|                |                          |                                 |           |
|----------------|--------------------------|---------------------------------|-----------|
| Polizia Locale | n. 1 - coperto           | Istruttore Dir. di Vigilanza    | D1        |
|                | n. 1 - coperto           | Agente di Polizia Locale        | C1        |
|                | n. 1 - coperto           | Agente di Polizia Locale        | C1        |
|                | <b>n. 1 - da coprire</b> | <b>Agente di Polizia Locale</b> | <b>C1</b> |
|                | <b>n. 1 - da coprire</b> | <b>Agente di Polizia Locale</b> | <b>C1</b> |
|                | <b>n. 1 - da coprire</b> | <b>Agente di Polizia Locale</b> | <b>C1</b> |

#### 5° SETTORE: TRIBUTI

| SERVIZIO | POSTI                    | PROFILO PROFESS.              | CAT. GIUR. |
|----------|--------------------------|-------------------------------|------------|
| Tributi  | <b>n. 1 - da coprire</b> | <b>Istruttore Dir. Ammin.</b> | <b>D1</b>  |
|          | n. 1 - coperto           | Istruttore Amministrativo     | C1         |
|          | n. 1 - coperto           | Istruttore Amministrativo     | C1         |

Il Comandante della Polizia Locale è in convenzione con il Comune di Ponte S. Nicolò. Il personale in comando durante l'anno 2018, in uscita è stato pari a 1 unità.

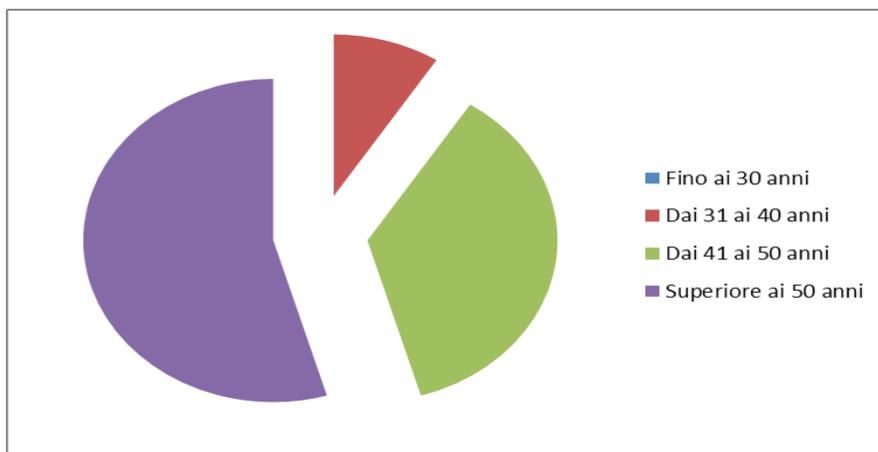
La categoria professionale più numerosa è la **categoria C** (11 su un totale di 26 dipendenti), prevalentemente costituita da Istruttori Amministrativi e Tecnici.

La percentuale di presenza di dipendenti di genere maschile e di genere femminile registra una percentuale maggiore di donne.

Va segnalato che le vigenti disposizioni in materia di nuovo reclutamento di personale consentono di sostituire solamente il personale cessato.

#### personale suddiviso per età anagrafica

| <i>età</i>           | maschi | femmine | totale |
|----------------------|--------|---------|--------|
| Fino ai 30 anni      | 0      | 0       | 0      |
| Dai 31 ai 40 anni    |        | 2       | 2      |
| Dai 41 ai 50 anni    | 4      | 5       | 9      |
| Superiore ai 50 anni | 6      | 9       | 15     |
|                      | 10     | 16      | 26     |



Le nuove politiche assunzionali consentiranno di abbassare gradualmente l'attuale l'indice di "invecchiamento".

### Personale a part – time

| femmine | maschi | Servizio di appartenenza        |
|---------|--------|---------------------------------|
| 1       |        | Attività produttive             |
|         | 1      | Servizio Tecnico<br>Manutentivo |
| 1       | 1      | Polizia Locale                  |

Gli obiettivi si sono raggiunti anche grazie alla presenza a rotazione nel corso dell'anno 2018 di una volontaria del Servizio Civile.

L'intero apparato ha garantito un buon grado di raggiungimento degli obiettivi e di produttività, indicativi dell'efficienza e della capacità di razionalizzazione delle attività.

L'incentivo al merito e all'incremento di produttività viene erogato secondo le logiche meritocratiche imposte dal legislatore, ovviamente diversificato in base alla valutazione della performance individuale e di struttura, così come previsto dal vigente sistema di valutazione.

### 3.4 Pari opportunità e bilancio di genere

Il Comune di Legnaro con determinazione del Servizio Personale n°207 del 05.07.2016 del sono stati nominati i nuovi componenti del Comitato Unico di Garanzia per il triennio 2016/2018 già costituito a decorrere dall'anno 2013. Attraverso la redazione del piano delle azioni ha adottato il Piano delle azioni positive per le pari opportunità, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 7 agosto 2017, adempiendo così alle norme obbligatorie ex art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006.

L'approvazione del Contratto Integrativo Decentrato triennio 2016/2018 è avvenuta con deliberazione della Giunta Comunale n. 126 del 14.11.2017.

Il personale dipendente, come si evince anche dai dati riportati nel paragrafo "Analisi delle risorse umane", presenta una maggiore presenza del genere femminile su quella maschile.

L'Amministrazione garantisce il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, promuove le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e facilita l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Si evidenzia che non si sono registrate segnalazioni e/o aperture di vertenze per discriminazioni di genere nell'ambito dell'Amministrazione.

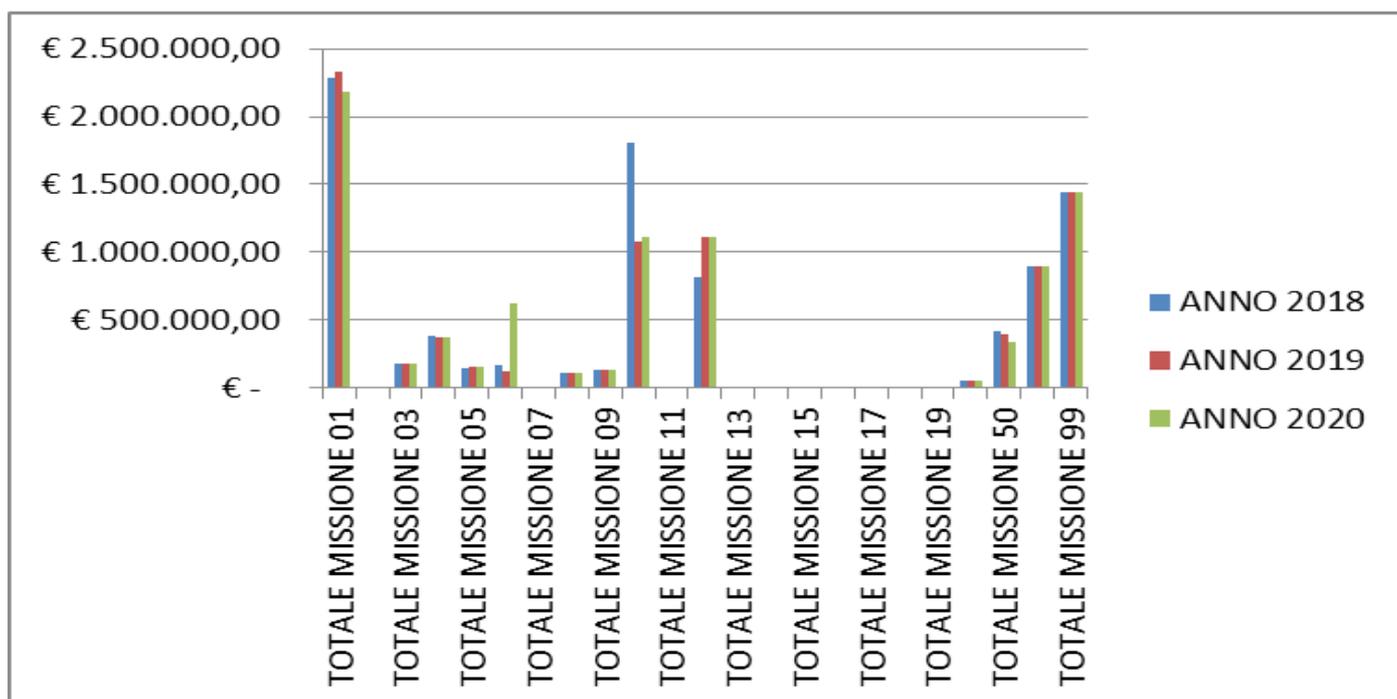
L'Amministrazione Comunale si è adeguata alle previsioni della Legge 23/11/2012, n. 215 *"Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"*.

La composizione dell'attuale Giunta Comunale fino al 25 maggio 2019, vede la presenza di due Assessori così come previsto e stabilito dalle leggi in materia di parità di genere nelle istituzioni.

## 4. I DATI CONTABILI

### IL BILANCIO DI PREVISIONE (RIEPILOGO SPESE PER MISSIONI)

| MISSIONE           | DESCRIZIONE  | ANNO 2018             | ANNO 2019             | ANNO 2020             |
|--------------------|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| TOTALE MISSIONE 01 | Servizi istituzionali, generali e di gestione                | € 2.285.997,00        | € 2.329.930,00        | € 2.177.752,00        |
| TOTALE MISSIONE 02 | Giustizia  | € -                   | € -                   | € -                   |
| TOTALE MISSIONE 03 | Ordine pubblico e sicurezza                                  | € 180.341,00          | € 181.341,00          | € 183.341,00          |
| TOTALE MISSIONE 04 | Istruzione e diritto allo studio                             | € 381.916,00          | € 376.258,00          | € 370.352,00          |
| TOTALE MISSIONE 05 | Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali        | € 149.665,00          | € 154.665,00          | € 154.665,00          |
| TOTALE MISSIONE 06 | Politiche giovanili, sport e tempo libero                    | € 169.000,00          | € 119.000,00          | € 619.000,00          |
| TOTALE MISSIONE 07 | Turismo  | € -                   | € -                   | € -                   |
| TOTALE MISSIONE 08 | Assetto del territorio ed edilizia abitativa                 | € 113.311,00          | € 112.285,00          | € 111.486,00          |
| TOTALE MISSIONE 09 | Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente | € 136.329,00          | € 134.700,00          | € 138.205,00          |
| TOTALE MISSIONE 10 | Trasporti e diritto alla mobilità                            | € 1.803.481,00        | € 1.080.141,00        | € 1.117.490,00        |
| TOTALE MISSIONE 11 | Soccorso civile  | € 7.500,00            | € 11.500,00           | € 11.500,00           |
| TOTALE MISSIONE 12 | Diritti sociali, politiche sociali e famiglia                | € 811.473,00          | € 1.110.541,00        | € 1.109.893,00        |
| TOTALE MISSIONE 13 | Tutela della salute  | € 700,00              | € 700,00              | € 700,00              |
| TOTALE MISSIONE 14 | Sviluppo economico e competitività                           | € 1.300,00            | € 1.300,00            | € 1.300,00            |
| TOTALE MISSIONE 15 | Politiche per il lavoro e la formazione professionale        | € 3.000,00            | € 3.000,00            | € 3.000,00            |
| TOTALE MISSIONE 16 | Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca                | € -                   | € -                   | € -                   |
| TOTALE MISSIONE 17 | Energia e diversificazione delle fonti energetiche           | € -                   | € -                   | € -                   |
| TOTALE MISSIONE 18 | Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali       | € -                   | € -                   | € -                   |
| TOTALE MISSIONE 19 | Relazioni internazionali                                     | € -                   | € -                   | € -                   |
| TOTALE MISSIONE 20 | Fondi e accantonamenti                                       | € 52.894,00           | € 52.540,00           | € 57.576,00           |
| TOTALE MISSIONE 50 | Debito pubblico  | € 421.141,00          | € 392.147,00          | € 343.788,00          |
| TOTALE MISSIONE 60 | Anticipazioni finanziarie                                    | € 900.000,00          | € 900.000,00          | € 900.000,00          |
| TOTALE MISSIONE 99 | Servizi per conto terzi                                      | € 1.440.000,00        | € 1.440.000,00        | € 1.440.000,00        |
|                    | <b>TOTALE DELLE MISSIONI</b>                                 | <b>€ 8.858.048,00</b> | <b>€ 8.400.048,00</b> | <b>€ 8.740.048,00</b> |



## 5. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI

L'analisi dell'intera performance e i risultati ottenuti sono messi in luce all'interno delle relazioni prodotte da ogni singolo Responsabile di Posizione Organizzativa, i quali sulla base degli obiettivi strategici ed individuali ad ognuno assegnati in sede di approvazione del Piano della Performance, hanno ampiamente descritto le modalità operative e di intervento adottate per il raggiungimento degli stessi, evidenziando le eventuali criticità riscontrate.

Dette relazioni vengono allegate alla presente formandone parte integrante e sostanziale della presente relazione.

Sulla base di quanto illustrato nelle singole relazioni presentate da ogni Responsabile di Posizione Organizzativa e a seguito del confronto interlocutorio con l'Amministrazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha effettuato la valutazione i risultati di *performance* conseguiti dall'Amministrazione nel corso del 2018, di cui al verbale del 7 del 30.06.2019 che si allega, sono articolati secondo una logica a cascata per:

➤ **OBIETTIVI STRATEGICI DELINEATI IN BASE ALLE PROSPETTIVE POLITICHE INDIVIDUATE:**

Nello specifico la **prospettiva del cittadino-utente** è orientata a misurare il grado di soddisfazione dei cittadini, delle organizzazioni sociali ed, in generale di tutti gli interessi esterni (stakeholders) valutando la capacità del Comune di individuare i bisogni specifici del territorio e di soddisfarli.

La **prospettiva economico-finanziaria** è orientata invece a valutare la gestione in ragione della sua capacità di perseguire l'equilibrio di bilancio che diventa lo standard di riferimento principale per la valutazione della capacità del management aziendale di fornire servizi efficaci secondo livelli di efficienza sostenibili

La **prospettiva dei processi interni** consente di individuare il grado di efficacia e di efficienza con il quale il nostro ente gestisce e controlla i processi interni, anche nel rispetto delle norme vigenti in materia di contrasto alla corruzione e trasparenza con l'obiettivo finale di ottimizzare i processi esistenti nonché di definire tutti i processi attraverso i quali sia possibile perseguire gli obiettivi strategici.

La **prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento** permette di misurare e valutare il livello di conoscenza, competenze e apprendimento delle risorse umane. Si rivolge alla "costruzione" o al miglioramento di processi organizzativi atti ad agevolare la creazione, il trasferimento ed il mantenimento della conoscenza.

## OBIETTIVI STRATEGICI

| PROSPETTIVA                                       | OBIETTIVI STRATEGICI  |   |   |  |   |
|---|---|---|---|--|---|
| Prospettiva del cittadino/utente                  | Migliorare l'accesso e lo status dei  | Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza  | Vivibilità urbana, una città pulita e sviluppo del territorio | Potenziare le politiche solidali e di coesione sociale e la qualità della prospettiva soci educativa | Sostenere le iniziative culturali e istituzionali |
| Prospettiva economica finanziaria                 | Migliorare l'organizzazione   | Aumentare l'efficienza tributaria   | Incrementare le entrate e la spesa finanziaria                | Diminuzione dei costi di servizio con appalti sovracomunali  |   |
| Prospettiva dei processi interni                  | Ripensare i processi attuando politiche tese a ridurre i rischi di corruzione e ad ampliare la trasparenza dell'attività amministrativa |   | Migliorare la comunicazione interna ed esterna                | Migliorare l'assetto organizzativo - FAMILY AUDIT  |   |
| Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento | Sviluppare e qualificare sistemi informativi integrati  | Qualificare la leadership, per migliorare l'autonomia e la responsabilità del personale |   | Accrescere le competenze del personale   |   |

➤ **OBIETTIVI INDIVIDUALI**

Gli obiettivi individuali sono stati assegnati dai Responsabili in relazione alle risorse di bilancio attribuite, alle politiche strategiche individuate dall'Amministrazione e dalle attività proprie svolte da ciascun dipendente.

I risultati conseguiti sono così suddivisi per ogni Settore come da schede allegate.