

COMUNE DI CASALSERUGO
Provincia di Padova

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2017

INDICE

- 1. FINALITA' E PRINCIPI GENERALI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**
 - 1.1 Finalità
 - 1.2 Principi generali
- 2. PRESENTAZIONE**
- 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**

1. FINALITA' E PRINCIPI GENERALI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1.1 Finalità

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

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, comma 8, del 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° 44 del 13.08.2018 di approvazione del Rendiconto Esercizio Finanziario 2017.

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 Consiglio Comunale n. 50 del 29.12.2012, 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".

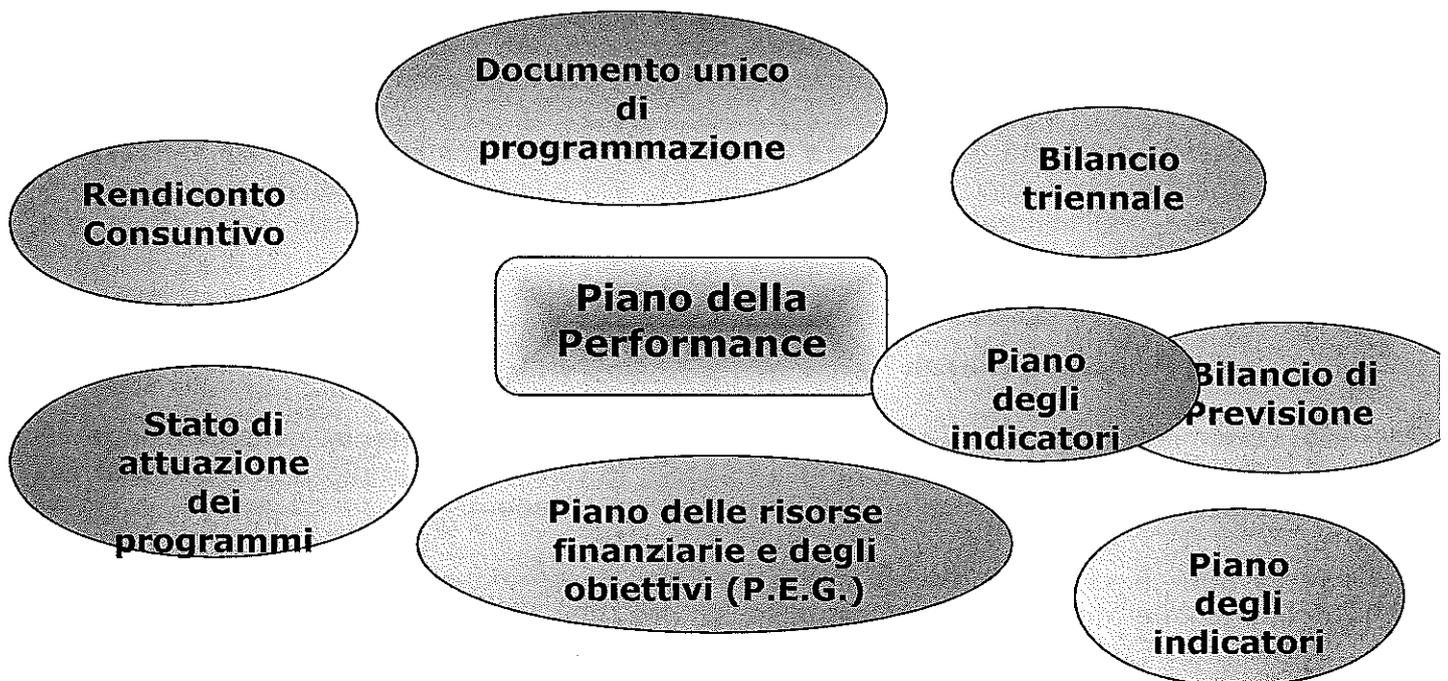
Tali impostazioni consentono di arricchire ulteriormente i contenuti e gli approcci delle relazioni sulla performance, impegno che già si è perseguito nel corso dell'anno 2015.

2. PRESENTAZIONE

Il Piano della Performance del Comune di Casalserugo per l'anno 2017 è stato approvato con deliberazione n° 46 del 28.03.2017.

La presente relazione, pertanto, costituisce il nuovo documento consuntivo che evidenzia i risultati 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 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 2017, 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 2017 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.

La popolazione residente al 31/12/2017 è pari a 5360 di cui il 4,27% (229) è compreso nella fascia 0-6 anni, il 7,41% (397) è compreso nella fascia dei 7 ai 14 anni, il 14,76% (791) ricade nella fascia 15 - 29 anni, il 52,76% (2828) ricade nella fascia 30-65 anni, mentre il 20,80% (1115) ha un'età oltre i 65 anni.

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

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, come per il contesto esterno, 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.

Dotazione Organica

DOTAZIONE ORGANICA SITUAZIONE AL 31/12/2017

NOTE			DOTAZIONE ORGANICA PREVISTA AL 01/01/2018			
PROFILO	CAT.	Personale assegnato	T. PIENO	TEMPO PARZIALE	COPERTO	VACANTE
PROFESSIONALE						
SETTORE AFFARI GENERALI						
Istruttore direttivo amministrativo	D1		Loreti Romeo	1	1	
Istruttore Direttivo - assistente sociale	D1		Medici Michela	1	1	
Istruttore amministrativo	C1	Mandolaro Chiara	0	1	1	c - 83,33%
Collaboratore professionale	B3		Francescon Maria Antonietta	1	1	
SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI						
Istruttore direttivo	D1		1	1		a
Istruttore amministrativo	C1	Marin Federica	1	1		b - 75%
Istruttore Amministrativo	C1	Greggio Valeria	1	1		c - 66,67%
SETTORE LAVORI PUBBLICI E CONSERVAZIONE DEL PATRIMONIO						
Istruttore Direttivo	D1		Minotto Ornella	1	1	
Istruttore Amministrativo	C1		Tolin Alessandro	1	1	
Collaboratore Professionale	B3		Chiorlin Claudio	1	1	
SETTORE EDILIZIA PRIVATA-URBANISTICA						
Istruttore Direttivo Tecnico	D1		Fornasiero Tiziana	1	1	
Istruttore amministrativo tecnico	C1		Toffanin Elisa	1	1	
Istruttore tecnico	C1		1	1		e - 50%
SETTORE SERVIZI FINANZIARI - BIBLIOTECA						
Istruttore direttivo contabile	D1		Pigozzo Maria	1	1	
Istruttore contabile	C1		D'Ovidio Filomena	1	1	
Istruttore contabile	C1		Dante Margherita	1	1	
Istruttore amministrativo	C1	Tasca maria Rosa	1	1		c - 83,33%
SETTORE VIGILANZA						
istruttore di vigilanza	C1		1	1		d
istruttore di vigilanza	C1		1	1		d
istruttore di vigilanza	C1		1	1		d
14	6		15		5	

NOTE

- a) posto coperto con personale di altri enti in convenzione
- b) part-time fin dalla prima assunzione
- c) part-time assunto originariamente a tempo pieno
- d) personale in forza all'Unione dei Comuni Pratiarcati
- e) posto riservato alle categorie protette con orario ridotto

3.3 Analisi delle risorse umane

Posizioni Organizzative: n. 4 una per ogni Centro di Responsabilità.

Personale a tempo indeterminato

categoria	maschi	femmine	Totale fino il 31.12.2017
D posizioni organizzative	1	3	4
D	0	1	1
C	1	8	9
B	1		1
	3	12	15

Durante l'anno 2017 si sono succeduti incarichi di responsabile con P.O. Presso i servizi Deografici conferendo l'incarico ad un Dipendente in convenzione con altri Comuni.

Non sono state conferite mansioni superiori a Dipendenti in servizio. Alla sostituzione dei Responsabili si è proceduto nei Settori Tecnici con il conferimento ad interim al Responsabile di tempo in tempo in servizio. Per gli altri Settori l'incarico è stato assolto dal Segretario Comunale.

La categoria professionale più numerosa è la **categoria C** (9 su un totale di 15 dipendenti), prevalentemente costituita da Istruttori Amministrativi e Tecnici.

La percentuale di presenza di dipendenti di genere maschile e di genere femminile è la seguente: 20 % uomini e 80% donne.

Va segnalato che le vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale, nonché le limitazioni in materia di reclutamento di personale (Decreto Legge del 24 giugno 2014 n. 90 convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114,) non hanno consentito di assumere altro personale e ricoprire i posti vacanti presenti nella dotazione organica.

personale suddiviso per età anagrafica

età	maschi	femmine	totale
Fino ai 30 anni	0	0	0
Dai 31 ai 40 anni	1		1
Dai 41 ai 50 anni	0	5	5
Superiore ai 50 anni	2	7	9

L'impossibilità di assunzione di nuovo personale e la modifica del sistema pensionistico, fa sì che l'indice di "invecchiamento" tende ad incrementare le percentuali di dipendenti con oltre 50 anni di età (60%).

Personale a part - time

% oraria media	femmine	maschi	Servizio di appartenenza
77,08%	4		Presenti in tutti i settori
0	0	0	

L'intero apparato ha garantito un buon grado di raggiungimento degli obiettivi e di produttività, garantendo in particolare l'assolvimento, in via principale, degli obblighi d'istituto.

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 Casalserugo ha in itinere la costituzione del Comitato Unico di Garanzia. 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. 25 del 23/02/2017 adempiendo così alle norme obbligatorie ex art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006.

Con l'approvazione del Contratto Integrativo Decentrato triennio 2016/2018 avvenuta con deliberazione della Giunta Comunale n. 141 del 10/11/2017.

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 della Giunta costituita nelle ultime consultazioni amministrative vede rispettata la proporzione di genere così stabilito dalle leggi in materia di parità di genere nelle istituzioni.

4. I DATI CONTABILI

IL BILANCIO TRIENNALE

RIEPILOGO SPESE PER MISSIONI E PROGRAMMI

COMUNE DI CASALSERUGO (PD)

CONTO DEL BILANCIO - RIEPILOGO GENERALE DELLE SPESE PER MISSIONE ANNO 2017

MISSIONE	DENOMINAZIONE	Residui passivi al 1/1/2017 (RS)		Pagamenti in c/residui (PR)		Riaccontamento residui (R)		Economie di competenza (EC)=CP-I-FPV		Residui passivi da esercizi precedenti (EP=RS-PR+R)		
		Previsioni definitive di competenza (CP)	Previsioni definitive di cassa (CS)	Pagamenti in c/competenza (PC)	Totale pagamenti (TP=PR+PC)	Impegni (I)	Fondo pluriennale vincolato (FPV)			Residui passivi da esercizio di competenza (EC=L-PC)	Totale residui passivi da riportare (TR=EP+EC)	
DISAVANZO DI AMMINISTRAZIONE												
		CP	0,00									
MISSIONE 1	Servizi istituzionali, generali e di gestione	RS	146.256,70	PR	130.043,33	R	-4.786,00				EP	14.428,37
		CP	1.271.854,13	PC	641.303,45	I	1.044.551,18	ECP		132.852,52	EC	102.577,73
		CS	1.415.050,83	TP	1.071.346,78	FPV	94.449,43				TR	117.204,10
MISSIONE 3	Ordine pubblico e sicurezza	RS	178.416,05	PR	168.490,48	R	0,00				EP	9.215,60
		CP	160.060,56	PC	0,00	I	160.060,56	ECP		0,00	EC	150.060,56
		CS	293.275,31	TP	168.490,48	FPV	0,00				TR	159.976,46
MISSIONE 4	Istruzione e diritto allo studio	RS	96.910,77	PR	88.421,69	R	-3.485,12				EP	7.003,95
		CP	304.167,09	PC	208.256,88	I	285.956,97	ECP		7.182,80	EC	57.000,01
		CS	401.077,66	TP	296.378,86	FPV	1.027,52				TR	64.505,97
MISSIONE 5	Turata e valorizzazione dei beni e attività culturali	RS	37.457,17	PR	33.152,92	R	-2.842,10				EP	1.488,15
		CP	72.817,13	PC	48.671,40	I	64.717,99	ECP		2.627,14	EC	16.248,59
		CS	110.414,30	TP	81.624,32	FPV	5.272,00				TR	17.744,74
MISSIONE 6	Politiche giovanili, sport e tempo libero	RS	85.033,69	PR	43.173,87	R	-419,01				EP	51.500,81
		CP	113.985,69	PC	78.354,20	I	102.702,05	ECP		10.252,90	EC	24.347,86
		CS	205.052,65	TP	121.528,07	FPV	344,00			5.094,33	TR	75.546,67
MISSIONE 8	Assetto del territorio ed edilizia abitativa	RS	81.277,63	PR	67.428,17	R	-104,76				EP	3.746,70
		CP	140.474,32	PC	78.704,01	I	111.177,58	ECP		5.094,33	EC	31.473,65
		CS	231.751,95	TP	146.132,18	FPV	24.212,43				TR	35.220,25
MISSIONE 9	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	RS	54.721,94	PR	5.088,56	R	-1.853,39				EP	45.000,00
		CP	81.431,09	PC	82.041,02	I	75.730,15	ECP		5.090,64	EC	13.680,13
		CS	136.153,03	TP	70.109,58	FPV	610,00				TR	58.680,13
MISSIONE 10	Trasporti e diritto alla mobilità	RS	65.703,72	PR	61.527,46	R	-21.440,93				EP	13.435,33
		CP	830.316,59	PC	257.577,81	I	362.811,11	ECP		454.313,28	EC	155.033,30
		CS	713.501,47	TP	316.465,27	FPV	13.362,20				TR	118.498,63

CONTO DEL BILANCIO - RIEPILOGO GENERALE DELLE SPESE PER MISSIONE ANNO 2017

MISSIONE	DENOMINAZIONE	Residui passivi al 1/1/2017		Pagamenti in c/residui (PR)		Riaccontanto residui (R)		Economie di competenza (ECP=CP-I-FPV)		Residui passivi da esercizi precedenti (EP=RS-PR+R)		
		Previsioni definitive di competenza (CP)		Pagamenti in c/competenza (PC)		Impegni (I)				Residui passivi da esercizio di competenza (EC=L-PC)		
		Previsioni definitive di cassa (CS)	RS	TP	PC	PR	Fondo pluriennale vincolato (FPV)		ECP	EC	TR	
MISSIONE 12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	81.427,33	RS	51.065,23	PR	-1.509,78	R	357.809,85	ECP	83.918,49	EC	9.992,12
		426.856,74	CP	307.681,81	PC	5.339,60	FPV				TR	49.747,84
		489.285,37	CS	358.917,04	TP							58.608,06
MISSIONE 14	Sviluppo economico e competitività	3.776,32	RS	2.000,00	PR	0,00	R	0,00	ECP	0,00	EC	1.776,32
		6.000,00	CP	4.000,00	PC	2.000,00	FPV				TR	0,00
		9.776,32	CS	6.000,00	TP							1.776,32
MISSIONE 15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	6.950,00	RS	6.691,31	PR	-158,69	R	28.675,16	ECP	0,00	EC	2.100,00
		36.000,00	CP	3.285,00	PC	9.124,84	FPV				TR	5.936,84
		42.650,00	CS	9.976,31	TP	0,00						7.298,84
MISSIONE 17	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	1.016,04	RS	0,00	PR	0,00	R	0,00	ECP	0,00	EC	1.016,04
		22.278,93	CP	11.521,94	PC	21.281,74	FPV				TR	9.736,80
		23.294,97	CS	11.521,94	TP	1.016,28						10.764,84
MISSIONE 20	Fondi e accantonamenti	0,00	RS	0,00	PR	0,00	R	28.391,18	ECP	0,00	EC	0,00
		26.391,18	CP	0,00	PC	0,00	FPV				TR	0,00
		19.371,77	CS	0,00	TP	0,00						0,00
MISSIONE 50	Debito pubblico	186.705,24	RS	186.427,64	PR	-277,60	R	12.352,59	ECP	0,00	EC	0,00
		349.542,88	CP	337.180,32	PC	337.180,32	FPV				TR	0,00
		515.248,12	CS	502.617,96	TP	0,00						0,00
MISSIONE 60	Anticipazioni finanziarie	0,00	RS	0,00	PR	0,00	R	694.705,02	ECP	0,00	EC	0,00
		694.705,02	CP	0,00	PC	0,00	FPV				TR	0,00
		694.705,02	CS	0,00	TP	0,00						0,00
MISSIONE 99	Servizi per conto terzi	489.307,70	RS	24.915,68	PR	-8.059,60	R	697.049,72	ECP	0,00	EC	452.632,42
		1.293.494,57	CP	364.227,95	PC	366.414,85	FPV				TR	2.186,80
		1.776.772,27	CS	378.643,63	TP	0,00						454.519,32
TOTALE DELLE MISSIONI		1.622.057,11	RS	586.403,32	PR	-42.740,97	R	2.369.775,84	ECP	0,00	EC	612.912,82
		5.820.660,56	CP	2.694.896,87	PC	3.303.139,28	FPV				TR	606.243,41
		7.074.519,31	CS	3.581.299,19	TP	147.045,44						1.221.158,28
TOTALE GENERALE DELLE SPESE		1.622.057,11	RS	586.403,32	PR	-42.740,97	R				EP	612.912,82

COMUNE DI CASALSERUGO (PD)

CONTO DEL BILANCIO - RIEPILOGO GENERALE DELLE SPESE PER MISSIONE ANNO 2017

MISSIONE	DENOMINAZIONE	Residui passivi al 1/1/2017		Pagamenti in c/residui (PR)		Riaccertamento residui (R)		Economie di competenza (ECP=CP-LFPV)		Residui passivi da esercizi precedenti (EP=RS-PR+R)	
		Previsioni definitive di competenza (CP)	Previsioni definitive di cassa (CS)	Pagamenti in c/competenza (PC)	Totale pagamenti (TP=PR+PC)	Impegni (I)	Fondo pluriennale vincolato (FPV)	ECP	TR	Residui passivi da esercizio di competenza (EC=LPC)	Totale residui passivi da riportare (TR=EP+EC)
		CF	5.927.550,56	FC	2.694.595,87	I	3.303.139,25	ECP	2.389.775,64	EC	608.243,41
		CS	7.074.519,31	TP	3.581.259,19	FPV	147.845,44			TR	1.221.159,23

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 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 resoconto.

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 2017.

➤ **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'accessibilità e lo standard dei servizi	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	Potenziare le politiche solidali e di coesione sociale e la qualità della prospettiva soci educativa
Prospettiva economica finanziaria	Migliorare l'assetto organizzativo	Incrementare le entrate e le fonti esterne di finanziamento	Vivibilità urbana, una città pulita e sviluppo del territorio
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 ad ogni singolo Settore in relazione alle risorse di bilancio attribuite, alle politiche strategiche individuate dall'Amministrazione e dalle attività proprie svolte da ognuno.

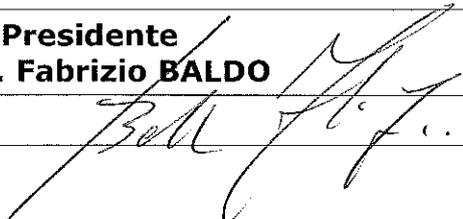
I risultati conseguiti sono suddivisi per ogni singolo servizio:

Schede degli Obiettivi come evidenziato nel piano della performance 2017 – 2019 sono pubblicate nel sito del Comune alla voce "Performance" nella sezione Amministrazione trasparente suddiviso per:

- Settore Affari Generali;
- Settore Servizi Demografici (obiettivi di istituto mancando un Responsabile con P. O. Incardinato in ruolo)
- Settore Lavori Pubblici e Conservazione del Patrimonio;
- Settore Edilizia Privata – Urbanistica;
- Settore Servizi Finanziari – Biblioteca;
- Segretario Comunale.

Le Schede delle attività rese dalla diverse articolazione organizzative sono di seguito allegate.

L'Organismo di Valutazione.

IL Presidente Dr. Fabrizio BALDO 	Il Componente Esterno Dr. Ersilio REFFO 
---	---

CASALESEVICO - 4 LUG. 2019