

COMUNE DI GAIBA

Provincia di Rovigo

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2016

INDICE

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE
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
6. CONTROLLI INTERNI
7. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1 – Presentazione della relazione.

La Relazione sulla *performance* prevista dall'art. 10, c. 1 lettera b), del dlgs n. 150/09 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, commi 6 e 8, del decreto che prevedono rispettivamente la presentazione della Relazione alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato e la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito.

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

In base all'art. 27, comma 2, del decreto, la Relazione deve anche documentare gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previsti, del premio di efficienza di cui al medesimo articolo.

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione deve configurarsi come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio. La declinazione dei contenuti della Relazione dovrà, inoltre, tenere in considerazione le caratteristiche specifiche dell'amministrazione, ad esempio, in termini di complessità organizzativa, articolazioni territoriali, tipologia di servizi resi al cittadino.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento deve essere ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna. Per i dati di carattere economico-finanziario si richiama poi l'applicazione dei principi contabili generali di cui all'Allegato 1, del D. Lgs. n. 91/2011.

2 – Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholders esterni.

Il Piano della Performance (PdP) 2016, redatto ai sensi del dlgs n. 150/09 è stato approvato con delibera GC n. 60 del 14-09-2016.

Individua gli obiettivi strategici per la valutazione della performance dell'amministrazione e integra gli altri documenti di pianificazione adottati dal Comune:

- bilancio annuale di previsione 2016 e pluriennale
- relazione previsionale e programmatica
- piano degli obiettivi/peg
- piano triennale della trasparenza
- regolamento dei controlli interni
- piano triennale di prevenzione della corruzione 2016/2018
- piano di azioni positive per le pari opportunità uomo-donna
- ciclo della performance-valutazione merito, a regolamento uffici e servizi
- sistema di misurazione e valutazione della performance, a regolamento uffici e servizi.

In conformità al dlgs n. 150-09, la performance organizzativa e individuale si svolge secondo predeterminati obiettivi da perseguire.

L'operatività degli uffici e dei servizi si articola principalmente per programmi e per progetti, nei quali sono individuati obiettivi verificabili e misurabili sul piano qualitativo e quantitativo.

L'attività degli uffici e dei servizi è orientata al raggiungimento degli obiettivi, i risultati dovranno essere misurati nel tempo, alle scadenze previste, ed essere oggetto di valutazione.

L'organizzazione degli uffici e dei servizi risponde all'esigenza del controllo dei costi e della produttività della spesa a partire dalla piena valorizzazione delle risorse umane disponibili e alla realizzazione di economie di scala.

L'organizzazione dell'Ente e l'impiego delle risorse umane si modulano in relazione agli obiettivi e alle strategie dell'amministrazione.

I titolari di posizione organizzativa operano all'interno delle prerogative e responsabilità amministrative - contabili e di risultato previsti dagli artt. 107 e 109 dlgs n. 267-2000, dal dlgs n. 165-01 in materia di dirigenza e dal dlgs n. 150-09, in rapporto alle competenze funzionali attribuite ed agli obiettivi fissati annualmente dal PEG o dal Piano degli obiettivi.

Ai sensi dell'articolo 8 del dlgs 50/09, il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati, anche alla luce delle "Linee guida per la definizione degli standard di qualità", emanate dalla CIVIT, con Delibera n. 88 del 24 giugno 2010;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione.

La dotazione organica dell'ente prevede due figure di istruttori direttivi di categoria D incaricati della responsabilità di posizione organizzativa, per due dei tre settori nei quali è strutturato il Comune:

settore I Contabile: Leis Rosanna D.6

settore II Tecnico: Berveglieri Giuseppe D.6

settore III Amministrativo-demografico: Berveglieri Giuseppe

I restanti dipendenti sono così inseriti nell'organigramma comunale:

SETTORE / PROFILO			NOMINATIVO	CAT.	POS. EC.
I CONTABILE	1	Istruttore, servizi amm.vi	Rasi Daniela	C	C.5
II TECNICO	1	Istruttore, Ag. Polizia M.	Sitta Paolo	C	C.5
III AMM. - DEMOGRAFICO	1	Collaboratore, serv. amm.vi	Ghedini Maurizio	B.3	B.7

3 – Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti.

Il Piano della performance per il 2016 prevede i seguenti obiettivi strategici:

PROGRAMMI	OBIETTIVI STRATEGICI
PROGR. 1 Patrimonio immobiliare e sicurezza pubblica	1- Gestione del patrimonio del Comune di Gaiba
	2- Servizi di vigilanza sul territorio da parte della Polizia Locale
PROGR. 2 Gaiba economica, culturale, solidale e informata	1- P.E.C. e firma digitale
	2- Ottimizzazione Tempi dei pagamenti/incassi
	3- Rapporti con le associazioni locali e non per realizzazione progetti ed eventi culturali diversi
	4- Rapporti con la scuola dell'infanzia privata e la scuola primaria
	5- Servizio di front-office per il settore sociale oltre istruttoria pratiche attinenti e conseguenti il settore stesso.
	6- Gestione progetti L.P.U. a seguito convenzione con Tribunale Rovigo
	7- Attivazione progetto voucher in collaborazione con la Fondazione CdR del Veneto e Consvipo Rovigo
	8- Promozione della cultura e dell'informazione
PROGR. 3 Gaiba efficiente	1- Gestione e ottimizzazione servizi demografici
	2- Riorganizzazione dei servizi cimiteriali
	3- Servizio di front-office per quanto riguarda il settore tributi comunali, con attività di controllo e recupero crediti nei confronti dei cittadini e delle imprese

Il NVI ha preso in considerazione i dati come sopra indicati, in fase di monitoraggio di primo livello per l'avvio del ciclo della performance, ed ha rilasciato il visto di presa visione senza eccepire rilievi, nella seduta del 20-01-2017.

Al fine di procedere alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi sia di Piano della Performance che del PEG, sono state acquisite le relazioni dei Responsabili circa il grado di realizzazione dei progetti ed i tabulati di verifica contabile delle movimentazioni di bilancio operate da ciascun responsabile di settore, sulla base degli stanziamenti assegnati per i vari servizi in carico a bilancio assestato.

La valutazione sulla realizzazione degli obiettivi strategici contenuti nel Piano della performance 2016 trova sintesi nel seguente prospetto:

Settore/ programma	Responsabile	Obiettivo	Grado di raggiungimento	Percentuale di realizzo da PEG 2016 Media E/S
I / 2	Leis	1	100 in relazione alle fasi programmate	62,12%
		2	100 in relazione alle fasi programmate	
		3	100 in relazione alle fasi programmate	
		4	100 in relazione alle fasi programmate	
		5	100 in relazione alle fasi programmate	
		6	100 in relazione alle fasi programmate	
		7	100 in relazione alle fasi programmate	
		8	100 in relazione alle fasi programmate	
II / 1	Berveglieri	1	100 in relazione alle fasi programmate	66,19%
		2	100 in relazione alle fasi programmate	
III / 3	Berveglieri	1	100 in relazione alle fasi programmate	78,15%
		2	100 in relazione alle fasi programmate	
		3	100 in relazione alle fasi programmate	

4 - Risorse, efficienza ed economicità.

Si sviluppano di seguito sinteticamente le informazioni rilevanti di carattere economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio, ad integrazione degli obiettivi e risultati riportati nei precedenti paragrafi. In particolare, sono esplicitati i principali valori di bilancio e i risultati, prevalentemente in termini di efficienza ed economicità. Il principale documento di riferimento è costituito dal bilancio consuntivo e relativo Piano di controllo dei movimenti finanziari per il piano esecutivo di gestione ed il controllo di gestione, come previsto dall'art. 22 del D. Lgs. n. 91/2011, sia per la parte in entrata che in spesa, riferite all'anno 2016.

Le percentuali di raggiungimento, sia di entrata che di spesa, sono influenzate, in alcuni casi in maniera rilevante, da flussi di contributi regionali che eccedono l'arco dell'anno finanziario di riferimento, da programmazioni di opere pubbliche differite per motivi tecnici o finanziari, da slittamento termini di riscossione tributi o trasferimenti erariali dallo Stato.

DOTAZIONI DI BILANCIO ASSEGNATE A PEG 2016 AI RESPONSABILI TITOLARI DI PO

ENTRATA
Totali

Settore / Responsabile	Importo assestato	Imp. accertato	% raggiung.	Imp. incassato	% raggiung.	note
I / Leis	1.126.234	769.647	68,33	696.670	61,85	
II / Berveglieri	266.123	254.813	95,75	73.607	27,65	
III / Berveglieri	624.869	596.110	95,39	397.521	63,61	

SPESA
totali

Settore / Responsabile	Importo assestato	Imp. impegnato	% raggiung.	Imp. liquidato	% raggiung.	Imp. pagato	% ragg.	Note
I / Leis	1.256.814	878.340	69,88	694.771	55,28	694.771	55,28	
II / Berveglieri	318.755	296.975	93,16	179.290	56,24	179.088	56,18	
III / Berveglieri	277.706	272.137	97,99	193.314	69,61	178.249	64,18	

5 – Pari opportunità.

Con atto di Giunta comunale è stato approvato il Piano delle azioni positive per le pari opportunità uomo-donna, in conformità al dlgs 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive, individuate per ambiti di azione e obiettivi, rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

6 – Controlli Interni.

L'attuazione del sistema integrato dei controlli interni sull'attività dell'Ente, istituito con gli articoli 3, da 147 a 147 quinquies, ed articoli da 196 a 198 bis del D.Lgs. n. 267/2000, come modificati dall'art. 3 del DL n. 174/12, con il D.Lgs. n. 286/1999, con l'art. 7 della L. n. 131/2003 ed artt. 14 e 30 del D.Lgs. n. 150/2009, non ha rilevato anomalie o irregolarità. Dal controllo successivo di regolarità amministrativa per il 2016 non sono emersi irregolarità o rilievi.

7 – Il processo di redazione della relazione sulla performance.

La relazione sulla performance, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), dlgs n. 150/98 è approvata dalla Giunta comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, richiamate le linee guida disposte dalla Civit con delibera n. 5/12.

Ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c), e 6, del decreto, poi, la Relazione deve essere validata dal Nucleo di valutazione interno, come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto.

Gaiba, 26-06-2017

Il Segretario Comunale
Prandini

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Prandini', is written over the printed name of the Municipal Secretary.

COMUNE DI GAIBA

NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNO

Convenzionato tra i Comuni di Fiesso Umbertiano, Gaiba, Ficarolo

Documento di validazione della Relazione sulla performance

Al Sindaco del
Comune di Gaiba

A. Il Nucleo di Valutazione Interno del Comune di Gaiba, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere Civit n. 4/2012, n. 5/2012 e 6/12, ha preso in esame la predisposta Relazione sulla *performance* inviata al Nucleo di Valutazione.

B. Il Nucleo ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:

- programmazione sul Piano della *performance* e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso il NVI.

Tutto ciò premesso, il Nucleo V.I. valida la Relazione sulla *performance* relativa all'anno 2016.

Fiesso Umbertiano, 06-07-17

Firma

Zappaterra, dr.ssa Natalia

