



## Piano e Relazione della performance 2016

### 1. Presentazione

#### 1.1 Introduzione

Con il presente documento il Comune di Crescentino individua:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guidano la sua azione nell'anno 2016
- gli obiettivi operativi assegnati ai servizi comunali nel 2016
- la misurazione e la valutazione della performance ottenuta nel 2016.

Il Piano elaborato preventivo e la relazione a consuntivo della performance si fondano sugli indirizzi strategici (Consiglio e Giunta) pluriennali, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance:

- Bilancio annuale e pluriennale
- Documento Unico di Programmazione
- Sistema generale di valutazione del personale.

Il presente Piano e la sua Relazione sono rivolti sia al personale, sia ai cittadini. Essi perseguono quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. Il primo aspetto si rispecchia nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico. Il secondo aspetto è garantito dalla seguente dichiarazione.

#### 1.2 Dichiarazione di affidabilità dei dati

Tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune indicati nell'elenco precedente. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di certezza, chiarezza e precisione dei dati.

#### 1.3 Processo seguito per la predisposizione del Piano

Con Deliberazione n. 11 del 28/04/2016 il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2016/2018 e con Deliberazione n. 12 in data 28/04/2016 il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione 2016/2018.

Successivamente la il Sindaco e la Giunta Comunale hanno declinato gli scenari strategici e operativi definiti nei documenti precedenti in obiettivi assegnati alle strutture e ai Responsabili di Settore. Tale operazione è frutto di un dialogo con i Responsabili di Settore, i quali hanno avanzato tempestivamente le loro proposte.

I Responsabili di Settore hanno avuto il restante periodo del 2016 per preparare e realizzare l'operatività dei servizi necessaria al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione, coinvolgendo tutti i dipendenti.

La data del 31 dicembre è stata individuata quale termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

Nei mesi successivi l'Amministrazione ha elaborato la Relazione sulla performance, contenuta nel presente documento.



#### 1.4 Principio di miglioramento continuo

Il Comune persegue il fine di migliorare continuamente e progressivamente affinare il sistema di raccolta e comunicazione dei dati di performance.

## 2. Identità

### 2.1 L'ente Comune di Crescentino

Il Comune di Crescentino è un Ente locale dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione Italiana e nel rispetto delle leggi dello Stato. Assicura l'autogoverno della comunità che vive nel territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo e il pluralismo civile, sociale, politico, economico, educativo, culturale e informativo. Cura e tutela inoltre il patrimonio storico, artistico, culturale, linguistico, ecologico, paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti di Crescentino vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace e sicurezza.

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune, può accedere al Sito Istituzionale dell'ente.

### 2.2 Il Comune in cifre

I dati degli abitanti alla data di gennaio 2016 sono:

Abitanti	n°	7867
----------	----	------

### 2.3 Cosa facciamo: Albero della performance

La ragion d'essere generale descritta nel paragrafo 2.1 si articola nei seguenti aspetti, che costituiscono l'impianto dell'Albero della performance:

- Servizi rivolti ai cittadini, alla collettività, al territorio e all'ambiente:
  - Controllo e sviluppo del territorio e dell'ambiente
  - Gestione dei servizi demografici
  - Sviluppo dell'economia
  - Sviluppo e tutela della cultura e dell'educazione
  - Sviluppo e tutela della società e della salute
  - Controllo e sviluppo della sicurezza
  - Relazioni con il pubblico
  - Servizi interni di supporto ai precedenti:
  - Affari generali
  - Economia e finanza
  - Capitale umano



- Sistemi informativi
- Sicurezza sul lavoro

Ogni ramo dell'albero della performance può essere misurato da uno o più indicatori che diano informazioni su come si sta operando per il raggiungimento di obiettivi apprezzabili per i Cittadini, volti al miglioramento della qualità dei servizi offerti.

È interessante e fondamentale confrontare tali indicatori con quelli di Comuni analoghi (benchmarking), per potere individuare aree di forza e di debolezza, per impostare progetti di miglioramento.

Per questa ragione, il presente Piano rinvia agli indicatori attualmente previsti dall'attuazione della Legge 42/09 nel D.Lgs 216/2010<sup>1</sup> secondo il programma di lavoro definito dal governo nel citato decreto.

### **3. Obiettivi strategici**

L'Amministrazione considera il proprio programma elettorale un vero contratto con i cittadini di Crescentino. Pertanto, fin dal proprio insediamento ha tradotto tale programma in una serie di linee strategiche che hanno trovato di anno in anno la propria esposizione puntuale nella Sezione 3 della Relazione previsionale programmatica.

Il programma dell'amministrazione è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 in data 09/06/2014, reperibile sul sito del Comune.

Ogni responsabile di servizio concorre al perseguimento di uno o più obiettivi strategici.

### **4. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi**

Ogni programma individuato è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi, individuati in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, dal momento in cui saranno resi disponibili;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

### **5. Le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance**

È obiettivo dell'Amministrazione, del Segretario Comunale e dei Responsabili di Settore quello di lavorare con l'Organismo Indipendente di Valutazione per applicare il principio di miglioramento continuo del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso il Comune.

<sup>1</sup> Decreto Legislativo del 26 novembre 2010, n. 216 - (G.U. n. 294 del 17 dicembre 2010) "Disposizioni in materia di determinazione dei costi e dei fabbisogni standard Comuni, Città metropolitane e Province"



## **6. Il cittadino come risorsa**

Come previsto dall'art 118 della Costituzione e dallo Statuto comunale, il Comune di Crescentino favorisce il ruolo di sussidiarietà del cittadino singolo o associato per lo svolgimento di attività di interesse generale.

Volontariato, associazionismo e privato sociale hanno un ruolo importante sul versante delle politiche integrate (pubblico-privato) che permettono di realizzare importanti risultati in ordine a molteplici settori di interesse pubblico

## **7. Trasparenza e comunicazione del Ciclo di gestione delle performance**

Il presente Piano - Relazione sugli obiettivi 2016 è stato comunicato tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholders del Comune, principalmente attraverso il sito comunale, ma anche con tutti gli altri canali e le iniziative che le risorse economiche e organizzative del comune permettono.

In aggiunta a quanto da esso previsto, è compito assegnato ad ogni Responsabile di Settore quello di informare i propri collaboratori in merito al presente Piano - Relazione, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorarne la comprensione, oltre che facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

## **9. Allegati tecnici**

Allegati- verbali di valutazione 2016 del Nucleo.



**Nucleo di valutazione**  
**Verbale del 21 giugno 2017**

In data odierna il Nucleo di valutazione si è riunito presso gli uffici comunali dalle ore 9,30 alle ore 13.

Ha incontrato il Segretario comunale, dott.ssa Actis.

E successivamente tutti i responsabili dei servizi, titolari di Posizione organizzativa.

**1. Stato di attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance**

Il Nucleo ha proceduto alla ricognizione generale sullo stato di attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Al termine, il Nucleo dà atto che il sistema vigente è stato regolarmente attivato e gestito nel corso del 2016, con l'attribuzione degli obiettivi ai responsabili dei servizi ed al restante personale, con i necessari monitoraggi intermedi e con le rendicontazioni finali oggetto della riunione odierna.

Nel corso dello stesso anno il sistema è stato ulteriormente incrementato e migliorato dal punto di vista metodologico. Cosa di cui si vedono gli effetti già parzialmente in questa valutazione consuntiva e maggiormente nella definizione degli obiettivi 2017.

**2. Valutazione 2016**

Il Nucleo procede quindi all'analisi delle schede-obiettivo e delle relazioni consuntive sulla realizzazione degli obiettivi assegnati, redatte dai Responsabili dei servizi.

Incontra inoltre i Responsabili stessi in audizioni individuali alla presenza della Dottoressa Actis.

Al termine, procede alla valutazione, il cui esito è riportato nelle schede di valutazione e la cui sintesi è la seguente:



Ma		P		Mo		B		C	
peso	Punteggio (*)	peso	Punteggio (*)	peso	Punteggio (*)	peso	Punteggio (*)	peso	Punteggio (*)
15%	80	15%	80	15%	80	15%	80	15%	80
15%	98	15%	90	15%	90	15%	90	15%	90
70%	100	70%	99	40%	100	40%	85	30%	95
				30%	90	30%	80	25%	100
								15%	90
tot	97		95		93		84		93

(\*) in centesimi

### 3. Validazione e pubblicazione della relazione sulla performance

Il Nucleo ricorda i prossimi passi:

1. completamento della valutazione del restante personale da parte dei Responsabili
2. redazione di una tabella analoga a quella sopra riportata che comprenda tutto il personale
3. tale tabella, senza l'indicazione dei nomi/cognomi, andrà a costituire l'allegato tecnico della Relazione sulla performance
4. completamento della Relazione sulla performance e trasmissione in bozza al Nucleo di valutazione per la competente validazione
5. validazione da parte del Nucleo
6. deliberazione di Giunta della Relazione sulla performance
7. pubblicazione della Relazione sulla performance sul sito internet del Comune.

Il Nucleo di Valutazione

Dr. Mario GATTIGLIA