



COMUNE DI CERVIA

Prot. n. 31514/2018

Cervia, 01/06/2018

Al Nucleo di Valutazione

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017 – DEFINITIVA

risultati dell'attività di misurazione e valutazione riferiti all'anno 2017

Contesto di riferimento

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto Brunetta costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini ed agli stakeholders interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il Comune di Cervia ha adottato il Piano della Performance 2017-2019 e il Piano degli Indicatori 2017-2019, documenti programmatici triennali nei quali, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'Amministrazione comunale.

Già dall'anno 2013, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, l'articolo 169 3-bis) del d.lgs. n. 267/2000, come modificato dal D.L. 174/12 convertito nella L. 213/12, ha previsto che il Piano della Performance, in precedenza previsto quale documento autonomo dall'art. 10 del d.lgs. 150/09, sia incluso all'interno del Piano esecutivo di gestione.

La presente relazione fa riferimento al ciclo della performance delineato dal Piano della Performance approvato con delibera G.C. n. 58 del 28/03/2017.

Il Piano della Performance 2017 – 2019 riporta le azioni del ciclo della performance, è di carattere ricognitorio e prevede tutte le fasi di programmazione-gestione-rendicontazione attuate per lo svolgimento dell'attività istituzionale, al fine di addivenire alla valutazione della performance di Ente e individuale.

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 prevede infatti che le Amministrazioni Pubbliche, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, sviluppino il Ciclo di gestione della performance.

Per il Comune di Cervia il Ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- 1) definizione preventiva e assegnazione degli obiettivi, corredati di valori attesi e indicatori;
- 2) collegamento tra obiettivi e risorse a disposizione (umane, finanziarie, strumentali);
- 3) monitoraggio del grado di realizzazione degli obiettivi in corso d'anno e adozione di interventi correttivi volti alla piena realizzazione degli obiettivi;
- 4) misurazione dei risultati e delle prestazioni (performance) conseguite;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti secondo logiche di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati agli organi politici (Sindaco, Giunta, Consiglio), tecnico-amministrativi (Segretario Generale, Dirigenti, Posizioni Organizzative, Servizi), di controllo (Collegio Revisori dei Conti, Corte dei Conti) nonché a utenti dei servizi, cittadini e portatori di interesse a qualsiasi titolo.

Alla base del Ciclo di gestione della performance si trovano gli atti di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione delle attività dell'Ente, che costituiscono un sistema complesso suddivisibile nei seguenti ambiti: POLITICO – STRATEGICO, a valenza quinquennale, composto dal Programma di mandato (PDM) e dal DUP (documento unico di programmazione);

ECONOMICO – FINANZIARIO, a valenza triennale, composto dal DUP (documento unico di programmazione), dal Bilancio di previsione finanziario 2017-2019 e dagli altri documenti allegati al bilancio (in particolare il Programma triennale delle opere pubbliche, l'elenco annuale, il Piano triennale degli investimenti e la Nota integrativa al bilancio);

OPERATIVO – GESTIONALE, a valenza triennale, composto dal Piano esecutivo di gestione (PEG) e dal Piano dettagliato degli obiettivi (PDO);

RICOGNITORIO – COMUNICATIVO, a valenza annuale ed in parte pluriennale, composto dal Rendiconto di bilancio, dalla Relazione al consuntivo, dal Consuntivo di PEG/PDO e dalla rendicontazione sociale (Bilancio sociale/sostenibilità annuale/di mandato).

Tali atti costituiscono nel loro insieme il Piano della Performance dell'ente.

L'Amministrazione

Il Comune di Cervia nel corso del 2017 si è attestato sui seguenti dati: 28.700 abitanti; struttura organizzativa composta da 257 dipendenti (escluso il Segretario Generale e n. 2 dipendenti in aspettativa non retribuita),



ripartiti in 37 Servizi e raggruppati in 4 settori cui fanno capo i Dirigenti incaricati: Finanziario, Lavori Pubblici, Turismo Cultura Servizi alla Persona e Patrimonio, Urbanistica Edilizia privata Suap e Sviluppo economico; i settori Affari Generali e Polizia Municipale sono diretti dal Segretario Generale al quale è stato affidato il coordinamento dell'intera struttura; alle sue dipendenze il Segretario ha anche alcuni servizi in Staff.

Risultati raggiunti nel 2017 e misurazione della performance

Di seguito si riporta la griglia di rilevazione della performance 2017:

PDO 2017: Valutazione Obiettivi + Attività ordinaria. Periodo di valutazione: 01/01/2017 – 31/12/2017

Servizio	Peso relativo Ob.	% Realizz. (OB + AO) complessiva ponderata 80/20 normalizzata	Giudizio
ENTE	8.733,0000	98,45%	*****
Direzione operativa	75,0000	100,00%	*****
Direzione Operativa	75,0000	100,00%	*****
Finanze	830,0500	99,24%	*****
Controllo di Gestione	184,3000	99,61%	*****
Economato e Provveditorato	170,4000	99,12%	*****
Finanziario	188,3500	97,82%	*****
Tributi	287,0000	100,00%	*****
Affari Generali	665,7000	97,70%	*****
Appalti – Contratti – Anticorruzione – Controlli	322,6500	95,40%	*****
Pianificazione strategica – Partecipate – Trasparenza	139,0500	100,00%	*****
Segreteria Generale – Protocollo e Archivio	204,0000	99,75%	*****
Verde, Protezione Civile	510,4000	99,96%	*****
Protezione civile	282,0000	100,00%	*****
Verde	228,4000	99,91%	*****
Cultura, Turismo, Servizi al Cittadino	2.587,3500	99,15%	*****
Cervia Informa (+Innovazione e sviluppo servizi per la Città)	305,0000	99,99%	*****
Demanio e Porto	237,1000	100,00%	*****
Patrimonio	185,0000	100,00%	*****
Politiche Comunitarie e Fundraising	176,0000	100,00%	*****
Politiche Educative	212,4500	96,74%	*****
Progettazione culturale (+ Eventi + Ecomuseo della civiltà Salinara + Memoria Urbana)	451,5500	97,88%	*****
Segreteria del Sindaco e Comunicazione	146,3000	99,70%	*****
Servizi alla Comunità	227,1000	100,00%	*****
Servizi alla Persona	193,0500	98,14%	*****
Servizi Demografici	149,8000	98,96%	*****
Turismo	304,0000	100,00%	*****
Staff al Segretario Generale	963,8800	99,52%	*****
Dirigente Pianificazione e Studi	323,6000	99,80%	*****
Informatica	341,5500	100,00%	*****
Legale	125,7500	96,86%	*****
Risorse Umane	172,9800	100,00%	*****
Polizia Municipale	973,5000	99,29%	*****
Centrale Operativa e Verbali	218,7500	100,00%	*****
Certificazione, Formazione, Innovazione	141,5000	99,50%	*****
Polizia Commerciale, Ambientale, Edilizia	252,0000	99,87%	*****
Servizio Comando	193,7000	96,99%	*****
Servizio Vigilanza Esterna	167,5500	100,00%	*****
Programmazione e Gestione del Territorio	2.127,1200	96,26%	*****
Ambiente	126,7000	100,00%	*****
Amministrativo	165,0200	95,32%	*****
Edilizia privata – SUE	208,6500	95,06%	*****
Progettazione Infrastrutture e Mobilità sostenibile	209,1000	100,00%	*****
Progettazione Manutenzione Fabbricati	243,2000	100,00%	*****
SUAP	178,1000	95,86%	*****
Sviluppo Economico – Parco della Salina	234,5000	95,18%	*****
Unità 50 + Luoghi da rigenerare	190,0000	100,00%	*****
Unità Grandi Opere	14,4000	62,27%	*****
Urbanistica	229,5500	99,71%	*****
Viabilità e Manutenzione Infrastrutture	203,9000	97,90%	*****
Dirigente Programmazione e Gestione del Territorio	124,0000	73,79%	*****



Come certificato dal Nucleo di Valutazione nel verbale n. 1/2018 del 11/04/2018 il grado di realizzazione complessivo del PEG, calcolato moltiplicando il peso assegnato ai diversi obiettivi per la percentuale di realizzo a consuntivo è stato pari al 98,45%.

In relazione alla performance 2017 l'Amministrazione, oltre agli obiettivi straordinari, di progetto e di miglioramento, dettagliati nel Piano Esecutivo di Gestione e rappresentanti l'attività di sviluppo perseguita dall'Ente per migliorare la propria azione amministrativa nei confronti dei cittadini e dei portatori di interessi a qualsiasi titolo, ha continuato il percorso di razionalizzazione della propria attività ordinaria per ottimizzare il rapporto risorse impiegate (personale, risorse finanziarie e strumentali) – output generato (prodotti e servizi per la collettività).

In tema di pari opportunità e salvaguardia delle discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, l'attività del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Cervia, rispetto alla programmazione 2016/2017, si è focalizzata in particolare sulla percezione degli spazi di lavoro e sulla loro cura, intesi quale fonte di benessere.

La cultura del benessere organizzativo e l'attenzione ai valori delle relazioni interpersonali hanno orientato l'attenzione e lo sguardo verso un contesto lavorativo, dove sia sempre più possibile star bene.

In tale prospettiva, a partire già da giugno 2016 è stata promossa un'indagine sulla percezione di benessere negli spazi di lavoro, conclusasi in autunno, che ha coinvolto non solo i dipendenti e il personale esterno, ma anche i cittadini che accedono ai Servizi per un totale di 238 questionari somministrati.

L'esito di quanto svolto è stato restituito a tutti i dipendenti e collaboratori.

Fin da subito il Comitato ha colto alcune richieste emerse dall'indagine che l'hanno portato a lavorare, in particolare, per migliorare la qualità dello standard e del monitoraggio dei servizi di pulizia appaltati a soggetti esterni.

In linea con il percorso di riflessione sulla percezione degli spazi di lavoro, avviato nei mesi precedenti, il 10 maggio 2017 il Comitato ha organizzato e promosso il Seminario pubblico "Lo spazio di lavoro come fonte di benessere", svoltosi all'interno della sede della Technogym di Cesena.

Nello specifico, i relatori interpellati hanno affrontato nei loro interventi i seguenti temi:

- lo stress da lavoro correlato (Dott.ssa Claudia Righetti – Psicologa del lavoro e delle Organizzazioni);
- il benessere in una pubblica amministrazione (Dott.ssa Daniela Poggiali – Dirigente del Comune di Cervia);
- la comunità organizzativa come luogo del benessere lavorativo (Prof. Giuseppe Favretto – Ordinario di Organizzazione Aziendale presso l'Università degli Studi di Verona).

L'iniziativa ha visto l'adesione di circa 60 persone fra dipendenti e collaboratori.

Infine, il Comitato per tutto il 2017 ha dato continuità a una serie di attività divenute, nel corso del tempo, servizi permanenti: quali Il gruppo di lettura "Leggere in Comune", la Newsletter per i dipendenti sulle pari opportunità, la fruizione della Saletta "Le Onde", l'utilizzo delle Bici in dotazione ai Servizi comunali, le Riunioni mensili del Comitato, l'utilizzo degli spazi dedicati sulla Intranet e l'attività fisica in palestra e all'aperto.

Criticità e opportunità

L'ente nel triennio precedente ha adottato definitivamente la nuova contabilità finanziaria "potenziata" prevista dal D.lgs. 118/2011, dopo aver partecipato al pool di comuni "sperimentatori". La scelta di aderire alla sperimentazione contabile di cui al DPCM 28/11/2011, ha permesso di adottare un nuovo bilancio ed un nuovo rendiconto che sono entrati in vigore per tutti gli enti "ufficialmente" nel 2015.

L'approvazione del bilancio 2017-2019 ha permesso di consolidare le conoscenze acquisite e di applicare la normativa in modo completo, incluso il sistema di contabilità economico-patrimoniale integrata che non prevede più la redazione del prospetto di conciliazione ma l'utilizzo di nuovi schemi di Conto Economico e Stato Patrimoniale. La complessità del bilancio ha messo in evidenza immediatamente la necessità di perseguire a tutti i livelli un alto grado di programmazione e coordinamento delle attività.

Lo scenario di finanza locale in cui ci si è trovati a lavorare nel 2017, in continuità con gli esercizi precedenti, ha destinato agli enti sempre meno risorse a discapito dell'autofinanziamento attraverso aumento delle imposte locali. Nota positiva, l'abbandono dei limiti imposti dal "Patto di stabilità interno" che comportavano notevoli difficoltà per la realizzazione dell'obiettivo di contenimento della capacità di spesa per investimenti, comincia ad evidenziare i suoi effetti positivi. Attraverso l'adozione del nuovo principio del "pareggio di bilancio" (già dal



2016) sono state superate le criticità legate al precedente strumento di controllo della spesa pubblica permettendo all'ente di programmare correttamente l'uso delle proprie risorse, sia riservate alla spesa corrente che destinate agli investimenti.

Sistema di valutazione della performance, di trasparenza e integrità dell'azione amministrativa

Relativamente alle attività messe in campo dall'Ente nel corso del 2017 il responsabile della trasparenza ha presentato al Nucleo di Valutazione in data 11/04/2018 la relazione riepilogativa delle attività compiute, ottenendone la positiva attestazione.

Riguardo al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2017-2019, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 31/01/2017, si è inteso dare attuazione alle indicazioni contenute nel D.lgs. 97/2016 (che ha revisionato le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza dettate dal D.Lgs. 33/2013) e negli atti successivamente emanati in materia dall'ANAC; in tal senso sono stati aggiornati i contenuti del precedente Piano prevedendo, in particolare:

- una specifica sezione relativa al tema della "Trasparenza" e dell'accesso civico;
- una nuova metodologia di analisi di tutti i processi/procedimenti di competenza dell'Ente e delle dinamiche socio-territoriali che possono favorire il verificarsi di eventi corruttivi.

In particolare, **la sezione del Piano relativa alla Trasparenza e all'accesso civico**, redatta in coerenza con quanto previsto dalla delibera ANAC n. 1310 del 28/12/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016", evidenzia gli obiettivi strategici, l'organizzazione dei flussi informativi, nonché i criteri di pubblicazione e aggiornamento dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente del Comune di Cervia, introduce l'accesso civico "generalizzato" e le misure per assicurarne l'efficacia.

Più precisamente l'art. 10 del modificato d.lgs. 33/2013, precisa che la sezione sulla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno dell'Ente, l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, in modo tale da assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. Caratteristica essenziale è quindi l'indicazione dei soggetti responsabili di ognuna di queste fasi relativamente ad ogni obbligo di pubblicazione.

Il Comune di Cervia, in ragione delle proprie dimensioni, ha deciso di organizzare in modo decentrato l'aggiornamento delle varie sotto-sezioni della sezione Amministrazione Trasparente; in generale, infatti, il soggetto che detiene il dato coincide con quello che lo elabora e infine lo pubblica nella sezione Amministrazione Trasparente. Più precisamente l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, tali da assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, è imputata ai singoli Responsabili di servizio dell'Ente (e conseguentemente ai Dirigenti che li dirigono) secondo specifico schema, che costituisce allegato D al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Collegamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019 con gli altri strumenti programmatori dell'Ente

Nel **Documento Unico di Programmazione 2017-2019** lo sviluppo dei temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza avviene nel seguente ambito:

OBIETTIVO STRATEGICO 1.2: Legalità e Trasparenza: essere la "casa di vetro" di tutti i cittadini

OBIETTIVO OPERATIVO 1.2.1: Aggiornare e dare attuazione al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del sistema dei controlli interni per migliorare la qualità dei procedimenti di competenza dell'Ente e salvaguardare la legalità dell'azione amministrativa; aggiornare e dare attuazione alla sezione dedicata alla trasparenza e all'accesso civico previsto dal D.lgs. 97/2016, per realizzare un'amministrazione sempre più aperta e al servizio del cittadino e semplificare gli adempimenti pubblicitari



Dall'obiettivo operativo 1.2.1 del DUP discendono poi gli obiettivi operativi in tema di anticorruzione e trasparenza che sono stati formulati nel **Piano Esecutivo di gestione-Piano della performance 2017**.

In tema di trasparenza era stato inserito il seguente obiettivo straordinario: "Attuazione PTPC 2017: Regolamento unico di accesso civico e documentale" (si veda più sotto).

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza è inoltre connesso al **Programma annuale dei controlli successivi** elaborato in ottemperanza dell'art. 8 della disciplina dei controlli interni ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.L. n. 174 del 10/10/2012, convertito nella legge 07/12/2012, n. 213.

Infatti, l'istruttore preposto ai controlli ha il dovere di verificare, dandone atto nella scheda di controllo, che risultino regolarmente pubblicate nelle apposite sottosezioni della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Comune di Cervia tutta una serie di informazioni ovvero, in continuità con il 2016 :

- 1) per i procedimenti aventi rilevanza esterna, per quelli ad istanza di parte, per i procedimenti di autorizzazione o di concessione, l'esistenza della scheda relativa pubblicata nella sottosezione *Attività e procedimenti / Tipologie di procedimento* corredata di tutte le informazioni richieste per legge: l'individuazione dei soggetti responsabili, l'indicazione dei termini per la conclusione dei procedimenti, la descrizione delle singole fasi e delle modalità di adempimento, degli atti e documenti che l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza e che i dati pubblicati siano aggiornati (art. 35 comma 1 e 2);
- 2) per gli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici di importo complessivo superiore a mille euro nel corso dell'anno solare al medesimo beneficiario, la pubblicazione degli estremi dell'atto nella sottosezione *Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici / Atti di concessione*, in quanto tale pubblicazione costituisce condizione legale di efficacia del provvedimento (art. 26) e di tutte le informazioni ad esso inerenti richieste per legge (art. 27);
- 3) per gli atti inerenti l'approvazione della graduatoria in materia di reclutamento del personale, la pubblicazione del relativo bando e di tutti gli atti inerenti il concorso nella sottosezione *Bandi di concorso / Bandi di concorso banditi e Bandi di concorso / Elenco dei bandi in corso ed espletati* e l'esplicita indicazione nella determinazione di approvazione della necessità di pubblicare sul sito la graduatoria di concorso (art. 19);
- 4) nell'ipotesi di procedura senza previa pubblicazione di un bando di gara, la pubblicazione della determinazione a contrarre nella sottosezione *Bandi di gara e contratti / Profilo del committente-bandi di gara-indagini di mercato* (art. 37, commi 1 e 2).

La sezione Amministrazione Trasparente

Per quanto attiene invece agli obblighi di pubblicità sul sito dell'Amministrazione Trasparente, già nel corso del 2014 l'Ente era progressivamente giunto al completamento della pubblicazione di tutti i dati e informazioni richiesti dalla normativa nell'ambito delle varie sotto-sezioni della sezione Amministrazione Trasparente, grazie alla collaborazione attiva di tutta la struttura, mentre nel 2015 era stato completato il processo di decentramento dell'attività di pubblicazione e aggiornamento dei dati e delle informazioni di competenza dei vari settori dell'Ente tramite l'attivazione di appositi strumenti informatici.

A fine 2016 l'Ente ha provveduto ad adeguare la struttura della sezione Amministrazione Trasparente alla nuova disciplina dettata dal D.Lgs. 97/2016 che ha modificato il D.Lgs. 33/2013. L'Amministrazione continua comunque a garantire l'accessibilità dei dati che sono stati pubblicati ai sensi della normativa previgente e di cui ora è stato eliminato l'obbligo, evidenziando in ciascuna sotto-sezione interessata il riferimento all'articolo di legge *che ne ha abrogato l'adempimento e la comunicazione che essa non sarà oggetto di ulteriori aggiornamenti* nel futuro.

Dal 2016 in poi le attività di pubblicazione sul sito AT sono divenute un'attività ordinaria dei responsabili dei vari servizi dell'Ente, volta a garantire l'aggiornamento costante dei contenuti già pubblicati e, dove occorra, di migliorarne la comprensibilità e la fruibilità da parte dei cittadini.

Nell'ottica di favorire lo sviluppo del coinvolgimento degli stakeholders è pubblicato uno specifico Questionario/sondaggio on-line sui contenuti della sezione Amministrazione Trasparente, in modo tale da



raccogliere spunti, idee e suggerimenti dei quali tenere conto in sede di definizione degli obiettivi in materia di trasparenza per l'anno successivo.

E' inoltre attivo l'indirizzo e-mail trasparenza@comunecervia.it che può essere utilizzato in qualunque momento dal cittadino per comunicare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Gli accessi registrati nel corso del 2017 alla sezione Amministrazione Trasparente sono n. 155.072 nettamente in aumento rispetto all'anno precedente.

In generale non si riscontrano particolari inadempienze da parte dei servizi dell'Ente, ma solo rallentamenti nell'aggiornamento dei dati con riferimento alle sotto-sezioni in cui la quantità di dati da pubblicare è notevole (vedi ad esempio la sotto-sezione *Organizzazione /Organi di indirizzo politico-amministrativo*) oppure laddove le sotto-sezioni devono necessariamente essere alimentate in modo coordinato da numerosi servizi dell'Ente (vedi ad esempio la sotto-sezione *Attività e procedimenti /Tipologie di procedimento*).

Tutte le sotto-sezioni dell'Amministrazione Trasparente vengono alimentate tramite l'impiego di un Content Management System (CMS) di tipo open-source, un software che permette la gestione dei contenuti della sezione Amministrazione Trasparente, svincolando gli utenti da conoscenze tecniche specifiche di programmazione Web.

Le principali sotto-sezioni alimentate direttamente tramite flussi informatizzati di dati provenienti da gestionali in uso presso l'Ente sono le seguenti:

- Enti controllati;
- Albo pretorio on-line e storico atti;
- Provvedimenti;
- Bandi di gara e contratti.

Per la sotto-sezione Enti controllati sin dal 2013 è attivo un collegamento in tempo reale tra il software delle Partecipate realizzato internamente all'Ente e la corrispondente sotto-sezione in Amministrazione Trasparente consentendo la pubblicazione dei dati sul Web in tempo reale con le modifiche/integrazioni apportate nel software.

Per Albo Pretorio on-line e Provvedimenti, l'automazione è stata resa possibile con l'introduzione del nuovo sistema di gestione documentale J-IRIDE, integrato da un ulteriore modulo software (J-CITY GOV). Dal 2017 la pubblicazione dei Provvedimenti non è più semestrale ma avviene in tempo reale, grazie a questa piattaforma che ci ha consentito di perseguire risparmi di tempo nelle attività di pubblicità.

Infine nel corso del 2017 la sottosezione Bandi di gara e contratti è stata interamente rivista e automatizzata attraverso il collegamento con un nuovo software della ditta Maggioli che consente la raccolta e la gestione dei dati relativi ai procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi ai sensi dell'art. 29 del D.lgs n. 50/2016 e di assolvere agli obblighi di pubblicazione previsti dall'art.1 comma 32 della L. n. 190/2012.

L'elenco pubblicato ai sensi dell'art. 1 comma 32 riferito all'anno 2017 è stato generato col nuovo sistema.

Accesso civico

In coerenza con le Linee guida rilasciate dall'ANAC in tema di accesso civico generalizzato (determina n. 1309 del 28/12/2016) e con la Circolare n. 2/2017 del Ministero per la semplificazione e pubblica amministrazione contenente raccomandazioni operative sull'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato, è stato redatto un nuovo Regolamento unico di accesso civico e accesso agli atti del Comune discusso nella Giunta del 12/12/2017 e poi successivamente approvato con delibera di Consiglio comunale n. 2 del 24/01/2018.



In particolare l'accesso agli atti è stato semplificato rispetto al previgente regolamento, con l'obiettivo di renderlo più leggibile e di più facile applicazione.

L'art. 20 del nuovo regolamento ha previsto l'istituzione del Registro delle domande di accesso che è già stato attivato nella sotto-sezione *Altri contenuti/Accesso civico* della sezione Amministrazione Trasparente. Nel 2017 sono pervenute all'Ente n. 10 richieste di accesso civico generalizzato e zero richieste di accesso civico "semplice".

L'attività di formazione

La formazione interna ai dipendenti svolta a fine dicembre 2016 sui contenuti dello Schema di Linee guida dell'ANAC recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016 e sulle prime indicazioni operative per l'attuazione dell'accesso civico "generalizzato" è stata reputata sufficiente per cui nel 2017 non sono stati organizzati ulteriori momenti formativi/informativi espressamente legati ai temi della trasparenza.

Per quanto riguarda la performance e la valutazione, nel corso del 2010 è stato approvato il regolamento sull'ordinamento di uffici e servizi in ossequio alle disposizioni della Legge Brunetta, dando di fatto avvio all'iter di adeguamento normativo interno; successivamente è stato istituito presso l'Ente l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance di cui all'art. 14 del D.lgs. 150/2009 (decreto prot. n. 65289 del 28/12/2010), successivamente trasformato in Nucleo di Valutazione e rinnovato con determina n. 1995 del 22/12/2017.

Con delibere di Giunta Comunale sono stati approvati a fine 2010 i Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P.) dei Dipendenti, Posizioni Organizzative e Dirigenti; gli stessi, a seguito di modifiche intervenute nel corso del 2011, sono stati riapprovati (dipendenti con delibera n. 190 del 29/11/2011 e successiva modifica con delibera n. 22 del 24/02/2015, posizioni organizzative e professional con delibera n. 215 del 29/12/2011 e dirigenti con delibera n. 214 del 29/12/2011 e successiva modifica con delibera n. 73 del 06/05/2014) con decorrenza 01/01/2011 relativamente al risultato delle prestazioni e costituiscono attualmente la metodologia e gli strumenti per premiare il merito in linea con quanto dettato dal decreto 150/2009.

Attraverso il monitoraggio a consuntivo dei risultati realizzati è possibile valutare l'efficacia degli strumenti adottati, confermata dagli esiti del processo di valutazione della performance costruito sulla base dello SMiVaP e del Piano della Performance approvati.

Di seguito vengono dettagliati i report riepilogativi degli esiti dell'attività di valutazione 2017, che mettono in luce la differenziazione che l'applicazione dei sistemi ha apportato alla valutazione della performance.

Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti (delibera G.C. n. 190 del 29/11/11):

Statistica sulle schede di valutazione dell'anno 2017									
Statistica sui voti finali per ENTE									
Voti finali									
	num	min	media	max	0-59	60-69	70-79	80-89	90-100
ENTE	231	63,00	87,40	97,10	0	2	10	154	65
TOTALE Voti finali	231	63,00	87,40	97,10	0	2	10	154	65



Statistica sulle schede di valutazione dell'anno 2017

Statistica sui voti finali per SETTORE

Voti finali

	num	min	media	max	0-59	60-69	70-79	80-89	90-100
Staff al Segretario Generale	10	73,80	84,81	91,00	0	0	1	7	2
Settore Affari Generali	14	74,00	83,80	91,15	0	0	3	8	3
Settore Finanze	18	83,15	88,69	91,75	0	0	0	15	3
Settore Verde, Protezione Civile	15	84,75	89,88	97,10	0	0	0	10	5
Settore Polizia Municipale	54	81,00	86,36	89,50	0	0	0	54	0
Settore Cultura, Servizi e Beni Comuni	68	63,00	86,71	94,75	0	2	4	39	23
Settore Programmazione e Gestione del Territorio	52	77,70	89,69	96,80	0	0	2	21	29
TOTALE Voti finali	231	63,00	87,40	97,10	0	2	10	154	65

Statistica sulle schede di valutazione dell'anno 2017

Statistica sui voti finali per CATEGORIA

Voti finali

	num	min	media	max	0-59	60-69	70-79	80-89	90-100
Categoria D	79	72,40	89,72	97,10	0	0	1	40	38
Categoria C	112	77,70	86,85	94,80	0	0	2	90	20
Categoria B	35	70,00	85,58	94,00	0	0	6	22	7
Categoria A	5	63,00	75,78	85,15	0	2	1	2	0
TOTALE Voti finali	231	63,00	87,40	97,10	0	2	10	154	65

CAT	Numero	MINIMO	MEDIA	MASSIMO
A	5	€ 261,47	€ 375,95	€ 484,72
B	35	€ 300,37	€ 510,13	€ 666,48
C	111	€ 155,47	€ 544,30	€ 793,34
D	79	€ 223,57	€ 665,86	€ 926,91
TUTTI	230	€ 155,47	€ 611,11	€ 926,91



Sistema di misurazione e valutazione della performance delle posizioni organizzative e professionali (delibera G.C. n. 215 del 29/12/11):

INDENNITA' RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2017					
	INDENNITA' DI POSIZIONE PAGATA	INDENNITA' DI RISULTATO (MAX)	TOTALE	PUNTI SCHEDA	2017 RIS EFFETTIVO
ALLEGRI P.O. FINANZE	7.746,85	1.936,71	9.683,56	190,10	1.840,85
BONI P.O. AREA SERV. AL CITTADINO E COMUNITA'	8.064,67	2.016,17	10.080,84	195,50	1.970,80
FARBEGOLI ALTA PROFESSIONALITA' INFORMATICA	8.959,99	2.688,00	11.647,99	194,65	2.616,09
FOCACCIA P.O. RISORSE UMANE	6.187,51	1.546,88	7.734,39	191,20	1.478,81
FORTI P.O. CONTROLLO DI GESTIONE	7.428,99	1.857,25	9.286,24	188,30	1.748,60
GHEDINI CRISTINA P.O. EDILIZIA PRIVATA	8.064,67	2.016,17	10.080,84	193,70	1.952,66
GHEDINI ELEONORA P.O. LAVORI PUBBLICI	7.746,85	1.936,71	9.683,56	193,70	1.875,71
MILANESI GAIA P.O. TURISMO ED EVENTI	8.064,67	2.016,17	10.080,84	195,75	1.973,32
RUSTICALI SERGIO VICE COMANDANTE E VICARIO PM	10.458,24	2.614,56	13.072,80	193,00	2.523,05
STELLA ALESSANDRO P.O. TRIBUTI	9.554,45	2.388,61	11.943,06	196,05	2.341,44
ZACCARELLI P.O. AFFARI GENERALI	8.064,67	2.016,17	10.080,84	195,75	1.973,32
TOTALI	90.341,56	23.033,39	113.374,95		22.294,66

La Relazione sulla Performance 2017 – parte prima – è stata validata dal Nucleo di Valutazione in data 19/04/2018.

Per la sezione relativa ai Dirigenti si da atto che il Nucleo di Valutazione, con verbale n. 2/2018 del 11/05/2018 ha effettuato la proposta di valutazione dei dirigenti per la corresponsione dell'indennità di risultato per l'anno 2017. A questo fine, fatte le necessarie verifiche ed acquisita ogni utile informazione, ha predisposto le schede di valutazione e dato mandato al Segretario Generale di consegnarle ai Dirigenti. Si è concluso pertanto il processo di misurazione e valutazione della performance, come risulta dalla seguente tabella:

Sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti (delibera G.C. n. 214 del 29/12/2011 e n. 73 del 06/05/2014)	Dato	%
Numero dirigenti interessati	5 (di cui 1 non ha percepito il risultato 2017)	80,00%
Valutazione MEDIA	91,36	91,36%
Valutazione MASSIMA	95,60	95,60%
Valutazione MINIMA	67,10	67,10%
Importo medio erogato relativo all'anno	€ 8.618,01	25,00%
Importo massimo erogato relativo all'anno	€ 11.490,66	33,33%
Importo minimo erogato relativo all'anno	€ 5.901,46	17,12%
Totale importo stanziato a preventivo	€ 40.120,49	100,00%
Totale importo liquidato a consuntivo	€ 34.472,05	85,92%

La presente relazione viene trasmessa al Nucleo di valutazione che ne curerà la validazione definitiva.

**Il Responsabile Servizio
Controllo di Gestione**
Dott. Fabio Forti *



Il Segretario Generale
Dott. Alfonso Pisacane *

* documento firmato digitalmente