



# COMUNE DI POGGIBONSI

Provincia di Siena

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DELL'ENTE ANNO 2015

### Premessa

La "relazione sulla performance" è lo strumento previsto dal D.Lgs. 150/2009 "ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" per illustrare ai cittadini ed a tutti i portatori di interesse i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

L'ordinamento finanziario e contabile degli Enti Locali prevedeva già la predisposizione da parte della Giunta Comunale della "relazione al rendiconto della gestione", che ai sensi dell'art. 151, comma 6, del D.Lgs. 267/2000, esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti. Quest'ultimo documento è da ritenersi quindi il principale strumento di rendicontazione dei risultati conseguiti.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 117 del 14/04/2016 ha approvato la "relazione sul rendiconto della gestione anno 2015" contenente l'evidenza dei risultati conseguiti in termini finanziari, economico-patrimoniali oltre che programmatici, secondo quanto approvato nella "relazione previsionale e programmatica" ad inizio anno.

Si ritiene pertanto che, come già fatto per gli esercizi precedenti, la relazione sulla performance 2015 debba essere costituita da:

- Rendiconto della gestione e Relazione al rendiconto della gestione (deliberazione G.C. n. 117/2016) – all. A;
- Report finale degli obiettivi contenuti nel piano della performance corredato dalla presente sintetica relazione illustrativa – all. B.

### VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

#### 1.1 Performance organizzativa – valutazione dell'amministrazione nel suo complesso

Nel corso dell'anno 2015, con deliberazione G.C. n. 288 del 08/10/2015, è stato approvato il nuovo "Sistema unico di valutazione delle performance - Metodologie e criteri", elaborato prendendo spunto dalla proposta di "Sistema unico di valutazione del risultato dei dirigenti" predisposta dal Nucleo di Valutazione della Performance Associato. Il nuovo sistema è entrato a regime dal 01/01/2016, ma per quanto riguarda la valutazione dell'amministrazione nel suo complesso è stato ritenuto di uniformarsi fin dall'esercizio 2015 alla proposta elaborata dal Nucleo di Valutazione.

Nell'anno preso in considerazione non sono state svolte indagini di rilevazione del soddisfacimento dell'utenza finale utili ai fini della misurazione della performance organizzativa di Ente e quindi il riferimento è costituito dalla valutazione a consuntivo del raggiungimento degli obiettivi, cioè la media aritmetica della percentuale di effettiva realizzazione degli obiettivi assegnati a tutti i Settori dell'Ente di sede di approvazione del piano della performance. Tale media risulta pari a 100%, così come risultante dal verbale del Nucleo di Valutazione in data 02/05/2016.

## **1.2 Performance di unità - realizzazione degli obiettivi programmati**

Per l'anno 2015 sono stati predisposti n. 30 obiettivi di miglioramento e/o sviluppo specifici di settore assegnati ai responsabili dei centri di responsabilità in sede di P.E.G.. Anche per questo esercizio si è verificata la necessità di andare a focalizzare l'attenzione singoli aspetti o dettagli, talvolta anche a completamento di attività già avviate.

Per un'analisi degli obiettivi e del loro conseguimento si rinvia all'allegato B alla presente relazione.

La maggior parte degli obiettivi hanno riguardato progetti volti all'attivazione di nuovi processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento dei servizi esistenti, altri obiettivi sono stati assegnati al fine di una razionalizzazione e riorganizzazione dell'attività interna, altri ancora per migliorare le attività di lotta all'evasione in campo tributario.

Oltre alla misurazione dell'effettivo grado di attuazione delle politiche, dei piani e dei programmi dell'Ente, si è cercato, come nel passato, di lavorare sulla rilevazione della qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati, sull'efficienza nell'impiego delle risorse, sui tempi medi di istruttoria delle pratiche, ecc.

## **1.3 Performance individuale**

La gestione della valutazione della performance individuale ha seguito i criteri espressi all'art. 4 dell'all. "B" del regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente al 01/01/2015. In particolare i progetti approvati con il piano della performance 2015 contenevano espresso riferimento al personale coinvolto nella loro gestione nonché i parametri e gli indicatori da utilizzare per la valutazione finale degli stessi.

Sebbene il D.lgs. 141/20111 abbia disposto il rinvio dell'applicazione del sistema delle fasce approvato con il D.lgs. 150/2009 (riforma brunetta) questa amministrazione ha applicato, così come previsto dal vigente regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, il sistema correlato al piano della performance nella sua interezza, fatto salvo la non ripartizione finale del personale nelle fasce di merito.

## **BILANCIO DI GENERE**

Il riferimento alle pari opportunità, contenuto sia tra i principi generali (art.1) sia nei successivi articoli (artt. 3, 8, 9, 13 e 14) del d.lgs. 150/2009, rappresenta un significativo elemento d'innovazione in cui le politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Il decreto legislativo 150/2009, prevede in particolare tra gli ambiti sottoposti a misurazione e valutazione della performance organizzativa, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8, comma 1 lettera h del decreto legislativo 150/2009).

In riferimento, invece, alla misurazione e valutazione della performance individuale l'art. 9, terzo comma, dispone, al fine di assicurare un effettivo rispetto delle pari opportunità, che nella valutazione della performance individuale del personale non vanno considerati i periodi di congedo di maternità e parentale.

Infine, per assicurare effettività alle disposizioni in materia, l'art. 10 stabilisce che nella "Relazione sulla performance", da redigersi entro il 30 giugno di ciascun anno, venga evidenziato, a consuntivo, anche il bilancio di genere realizzato.

Il bilancio di genere rappresenta una analisi delle spese e delle entrate di un ente pubblico volta ad evidenziare e misurare l'equità, l'efficacia, l'efficienza che l'ente stesso è in grado di attivare attraverso le proprie scelte di allocazione delle risorse: in particolare tiene conto del diverso impatto che uno specifico bilancio determina sulle donne e sugli uomini, permettendo quindi un'integrazione della prospettiva di genere

nelle politiche di bilancio, in condizioni di trasparenza. Fra gli obiettivi del bilancio di genere vi è infatti anche quello di aumentare la trasparenza della spesa pubblica.

Con la previsione della legge 150/2009 il bilancio di genere viene così inserito nel ciclo della performance quale strumento per l'attuazione delle pari opportunità e di indirizzo al fine di una migliore predisposizione delle politiche di genere, andando quindi anche al di là di quelle relative alla mera contabilità economico-finanziaria.

Nel coinvolgimento del personale nella realizzazione degli obiettivi sono state garantite pari opportunità a tutti i dipendenti e nell'assegnazione delle valutazioni individuali finali non sono riscontrate discriminazioni di genere.

Poggibonsi, 03 maggio 2016



Il Segretario Generale  
Dott.ssa Eleonora Coppola

A handwritten signature in black ink, which appears to read "Eleonora Coppola", written over the typed name.