



Comune di Pontassieve
Staff Programmazione e Controllo – Staff Sindaco
Servizio Organizzazione e Controllo

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2018

(art. 10 D. Lgs. 150/2009)

In applicazione di quanto disposto dal “Documento sulla compatibilità del sistema di programmazione, controllo e valutazione del Comune di Pontassieve ai principi del D.lgs. 150/2009”

approvato con delibera di Giunta Municipale n. 136 del 30/12/2010

nel testo risultante dalle modifiche apportate con delibera di Giunta nr. 54 del 12 maggio 2011, nr. 29 del 5 aprile 2012 e nr. 108 del 12/11/2013

APPROVATA CON DELIBERA DI G.M. N° 187 DEL 14/11/2019

INDICE

1. Premessa	3
2. Presentazione Relazione	3
3. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	5
a) Dati Generali –Territorio e Popolazione.....	5
b) L’amministrazione (struttura organizzativa e personale)	6
c) Dati relativi al personale in servizio	6
4. Obiettivi: risultati raggiunti	9
a) Documenti di Programmazione	9
b) Gli obiettivi strategici del mandato del Sindaco.....	9
5. Risorse, efficienza ed economicità	10
a) Risultati ottenuti dall’analisi e valutazione della spesa (rif. Rendiconto della Gestione 2018).....	10
6. Il ciclo di gestione della Performance	11
7. Valutazione della Performance	12
a) I risultati raggiunti relativamente agli obiettivi di PEG 2018.....	12
b) Valutazione performance individuale.....	16
c) Valutazione performance individuale Apicali/titolari PO.....	17

1. Premessa

La presente Relazione sulla Performance trova origine normativa nell'art. 10 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e regolamentazione nella metodologia operativa del sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 136 del 30/12/2010 e successive modifiche ed integrazioni.

Per quanto attiene il raggiungimento degli obiettivi dei Dirigenti/apicali si fa riferimento all'attestazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente (Nucleo di Valutazione per il nostro comune), mentre le restanti informazioni contenute nel presente documento sono state elaborate dal Servizio Organizzazione e controllo su dati interni.

Il comma 1 bis dell'art. 10 Dlgs150/2009, introdotto dall'art. 8, comma 1, lett. c), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, prevede che per gli Enti Locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), possa essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo

Il Comune di Pontassieve anche per il presente anno non ha unificato i documenti in quanto la valutazione sul raggiungimento degli obiettivi dei Dirigenti/apicali è intervenuta troppo a ridosso dell'approvazione del rendiconto (seduta del Nucleo di Valutazione del 12/4/2019 e successive modifiche della GM su un obiettivo assegnato alla Polizia Municipale).

Il rendiconto di gestione 2018 e relativa relazione di accompagnamento sono stati approvati con delibera di C.C. 24 del 29 aprile 2019, a cui si rimanda nel presente documento riguardo all'uso delle risorse finanziarie assegnate, all'efficienza ed economicità delle azioni intraprese.

2. Presentazione Relazione

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, noto come "Decreto Brunetta", prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi (articoli 4 e 10).

Ma cosa si intende esattamente per "performance"? La "performance" è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Molto sinteticamente il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output e out come), orientato a porre **il cittadino** al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premiabilità selettiva).

La relazione contiene sia dati di riferimento del contesto in cui si è svolto il processo performativo, sia soprattutto lo stato finale di raggiungimento degli obiettivi che ne rappresentano il contenuto principale. **Per una completa rappresentazione degli obiettivi (descrizione obiettivo, fasi di realizzazione e relativo cronoprogramma, indicatori di raggiungimento....) che erano stati assegnati ai vari responsabili per la annualità 2018 si rinvia al documento Piano Esecutivo di gestione 2018/Piano delle Performance (PEG)** (ultima revisione in seguito alla verifica sullo stato

di attuazione, approvata con Delibera G.M. N. 156 del 8/11/2018), **pubblicato sul sito istituzionale** in amministrazione trasparente, Performance, Piano delle performance.

Relativamente ai fattori **riguardo all'uso delle risorse finanziarie assegnate, all'efficienza ed economicità delle azioni intraprese** si rimanda al **rendiconto di gestione 2018** e relativa relazione di accompagnamento, approvato con **delibera di C.C. 24 del 29 aprile 2019**.

La presente relazione verrà inoltre pubblicata sul sito istituzionale del Comune, nella sezione di "Amministrazione trasparente" appositamente dedicata (art. 10 comma 8 lettera b) del decreto legislativo n. 33/2013)

3. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

a) Dati Generali –Territorio e Popolazione

Il Comune di Pontassieve (FI) ha una popolazione di **20.795** abitanti alla data del 31/12/2018

L'analisi della popolazione per fasce d'età consente al Comune di identificare e attuare politiche adeguate ai reali bisogni dei cittadini.

Popolazione residente al 31/12/2018 iscritta all'anagrafe del Comune di Pontassieve suddivisa per classi di età e sesso

<i>Fascia età</i>	2018
<i>0-19</i>	<i>3549</i>
<i>20-59</i>	<i>10087</i>
<i>60-80</i>	<i>5517</i>
<i>> 80</i>	<i>1642</i>
<i>Totale</i>	<i>20795</i>

La composizione delle famiglie per numero di componenti è la seguente:

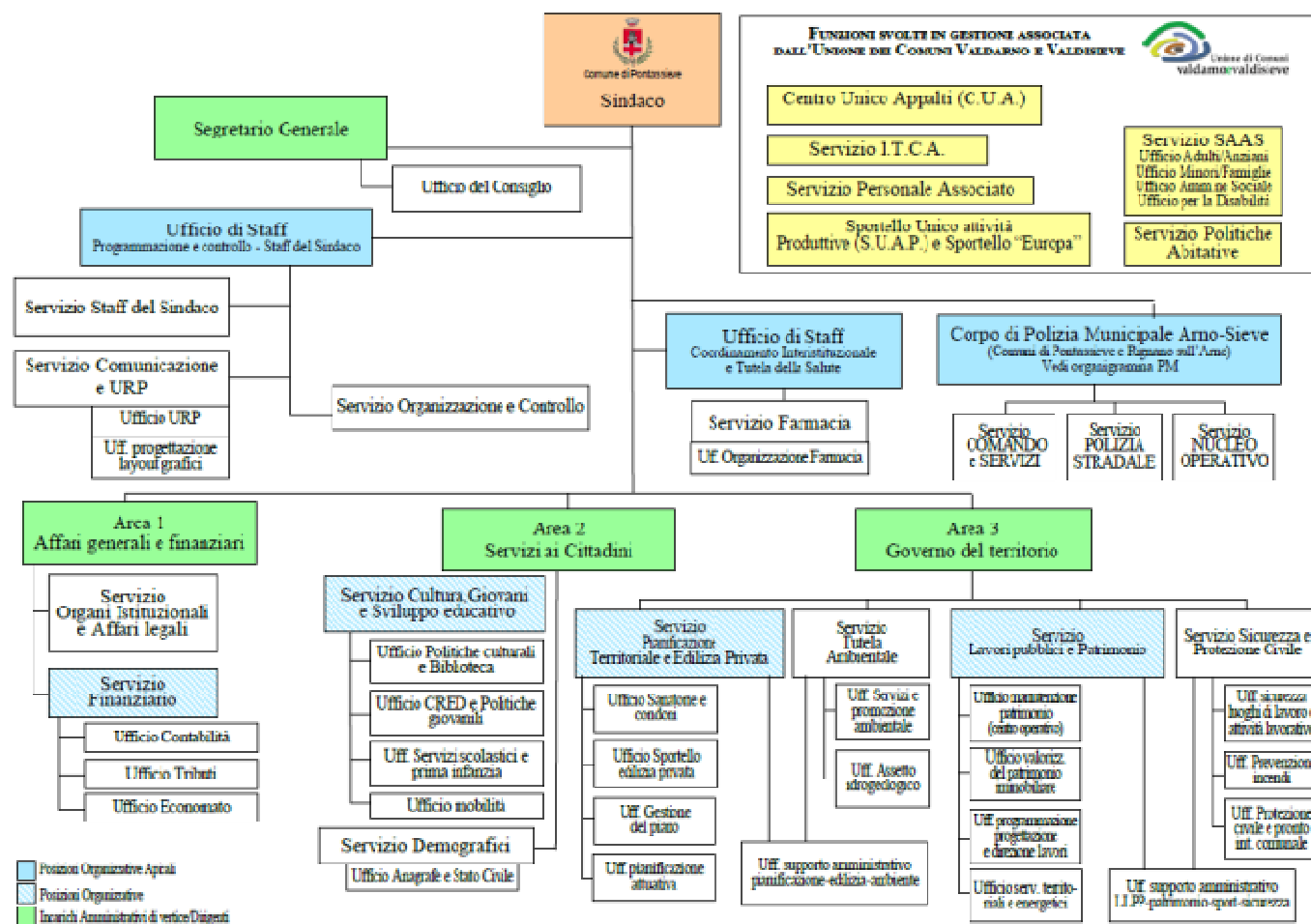
Nr Componenti	Nr Famiglie	Composizione %
<i>1</i>	<i>3295</i>	<i>35,21%</i>
<i>2</i>	<i>2746</i>	<i>29,61%</i>
<i>3</i>	<i>1665</i>	<i>17,95%</i>
<i>4</i>	<i>1154</i>	<i>12,44%</i>
<i>5 e più</i>	<i>412</i>	<i>4,44%</i>
TOTALE	9272	100%

TERRITORIO	Superficie Fiumi e torrenti	KM Q 144,44
VIABILITA'	Strade statali	Km 7,09
	Strade provinciali	Km 10,6
	Strade comunali	Km 159,3
	Strade vicinali e Strade extraurbane	Km 312,74

Fonte: 17° rapporto annuale sull'attività della P.M.

b) L'amministrazione (struttura organizzativa e personale)

Si riporta di seguito la struttura organizzativa dell'Ente e un quadro riassuntivo delle qualifiche funzionali possedute dal personale in servizio al 30/12/2018.



c) Dati relativi al personale in servizio

La struttura organizzativa dell'Ente, alla data del 30/12/2018 era ripartita in 3 Aree, 3 Unità Organizzative Autonome (Uffici di staff) e 15 servizi, con i seguenti dipendenti in servizio a tempo indeterminato :

SETTORE	N° dip. a tempo ind.
AREA n. 1 AFFRI GENERALI E FINANZIARI	13
AREA n. 2 SERVIZI AI CITTADINI	22
AREA n. 3 GOVERNO DEL TERRITORIO	28
STRUTTURA DI STAFF	
CORPO POLIZIA MUNICIPALE	19
STRUTTURA DI STAFF	
PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO /STAFF SINDACO	11
STRUTTURA DI STAFF	
COORD. INTERIST. E TUTELA SALUTE	9
	102

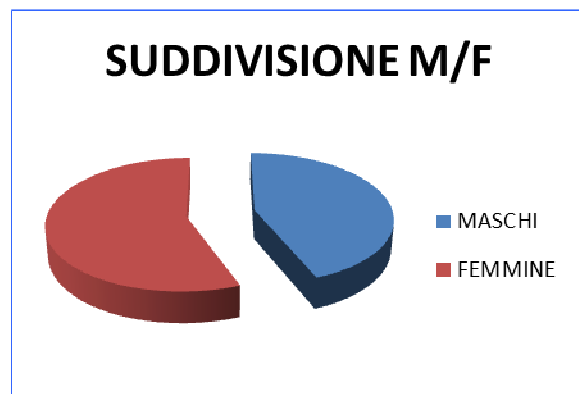
Risultano inoltre in servizio alla data del 31/12/2018 i seguenti dipendenti a NON a tempo indeterminato

1 SEGRETARIO COMUNALE tempo determinato	Dirigente Area 1, 2 + Area 3 dal 1/6/2018
2 dipendenti cat. D tempo determinato	specialista attività tecniche/progettuali ARE3 Gov. Territorio
1 dipendente cat. D comando in entrata da altro comune	specialista in attività tecniche/progettuali ARE3 Gov. Territorio
1 dipendente cat. C1 tempo determinato	agente di P.M. CORPO POLIZIA MUNICIPALE
1 dipendente cat. D3 tempo determinato	Farmacista STAFF COORD INT. E TUTELA SALUTE

Analisi dati del Personale

L'analisi del personale in servizio a **tempo indeterminato** al 31/12/2018 presso il Comune di Pontassieve presenta il seguente quadro di raffronto fra la situazione di uomini e donne

GENERE	SUDDIVISIONE M/F	%
MASCHI	45	44%
FEMMINE	57	56%
TOT. DIPENDENTI al 1/1/19	102	100%



SETTORE	M	F	TOTALI
AREA n. 1 AFFRI GENERALI E FINANZIARI	1	12	13
AREA n. 2 SERVIZI AI CITTADINI	4	18	22
AREA n. 3 GOVERNO DEL TERRITORIO	19	9	28
CORPO POLIZIA MUNICIPALE	14	5	19
STAFF PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO /STAFF SINDACO	4	7	11
STAFF COORD. INTERIST. E TUTELA SALUTE	3	6	9
			102

(*)2 dip. F in comando in uscita
 (*)1 dip. M in congedo + 1 M e 1 F in comando in uscita

categoria	M	F	TOTALI	% M	% F
B	19	12	31	61%	39%

C	14	24	38	37%	63%
D	12	21	33	36%	64%
			102		

Si rende noto che l'organizzazione dei servizi dell'Ente è disciplinata con apposito regolamento di Giunta approvato con delibera n. 54 del 12/5/2011 e successive modifiche . Con la adozione di tale regolamento si è ottemperato agli obblighi disposti dalla entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009.

4. Obiettivi: risultati raggiunti

a) Documenti di Programmazione

Titolo	Riferimenti Normativi	Atto di approvazione	Data
Indirizzi generali di governo 2014 – 2019	TUEL n° 267/2000: art. 42, c.3 e art. 46, c.3 Statuto: art. 34	Deliberazione del Consiglio Comunale n. 71	30/9/2014
D.U.P. 2017-2019	D.lgs 118/2011 Art. 170 del TUEL, così come modificato dal D.Lgs. n. 126/2014	Deliberazione del Consiglio Comunale n. 6	25/01/2018
Piano esecutivo di gestione 2018	TUEL n° 267/2000: art. 108, c.1 e art. 169 art. 15ve16 Reg. di contabilità art. 12 Regolamento di organizzazione	Deliberazione Giunta Municipale n. 106	07/06/2018
		Delibera di revisione del PEG in seguito alla verifica sullo stato di attuazione N. 156	08/11/2018
Salvaguardia degli equilibri di bilancio	TUEL n° 267/2000: art. 193, c.2; Reg. di contabilità: art. 18	Deliberazione Consiglio Comunale n.36	30/07/2018
Rendiconto di gestione 2018	TUEL n° 267/2000: art. 227	Deliberazione Consiglio Comunale n. 41	29/4/2019

b) Gli obiettivi strategici del mandato del Sindaco

01 PONTASSIEVE PIACEVOLE

INDIRIZZO STRATEGICO: VIVERE LA CITTA' NEL RISPETTO DEL TERRITORIO

Obiettivi strategici:

- Riqualificazione aree dismesse
- Rilancio del centro storico
- La cultura come risorsa- ampliare gli spazi della biblioteca comunale
- La cultura come risorsa- realizzare una ludoteca per i più piccoli
- La cultura come risorsa-spazio giovani
- Promuovere azioni finalizzate alla sicurezza dei cittadini- Piano della sicurezza per Pontassieve
- Promuovere azioni finalizzate alla sicurezza dei cittadini- strade sicure

02 PONTASSIEVE PULITA E SANA

INDIRIZZO STRATEGICO AMBIENTE e SALVAGUARDIA DELLE RISORSE

Obiettivi strategici:

- Promuovere la tutela dell'ambiente , lo sviluppo rurale e la gestione del territorio con criteri di sostenibilità- piano di intervento per la riduzione dei consumi
- Favorire la riduzione, il recupero e il riciclo dei rifiuti- portare la raccolta differenziata all'80%

INDIRIZZO STRATEGICO: CRESCERE NELLA CULTURA DELL'AMMINISTRARE

Obiettivi strategici:

- Operazione trasparenza- sviluppare all'interno dell'Urp una sezione dedicata alla comunicazione esterna
- Comune sempre più semplice ed efficiente per i cittadini- controllo strategico e cruscotto direzionale
- Comune sempre più semplice ed efficiente per i cittadini- controllo della qualità dei servizi e degli standard
- Comune sempre più semplice ed efficiente per i cittadini- nuovo modello dei controlli degli atti amministrativi

Obiettivi strategici intersettoriali:

- Dematerializzazione dei procedimenti amministrativi e gestione on-line dei servizi ai cittadini.
- Autonomia finanziaria- valore patrimoniale degli immobili- redditività immobili comunali

- Imparzialità dell'azione amministrativa- riorganizzazione e potenziamento dell'URP
- Adempimenti richiesti dalla vigente normativa in materia di trasparenza e aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza ed integrità ed adempimenti di pubblicazione ex D.lgs. n. 33/2013
- Adempimenti richiesti dalla vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione ed aggiornamento piano triennale

ulteriori Obiettivi strategici:

- Valorizzare le competenze del personale del Comune
- Equità fiscale e lotta alla evasione

04 PONTASSIEVE DOLCE

INDIRIZZO STRATEGICO: SOSTEGNO ED INCLUSIONE (da realizzare a partire dall'anno 2017 attraverso la funzione UniSAS dell'Unione dei Comuni Valdarno e Valdisieve, alla cui relazione sulle performance si rimanda)

Obiettivi strategici:

- Favorire la nascita delle reti dei servizi sociosanitari e sociali
- Promuovere la cultura della accoglienza
- Le Politiche sociali come priorità
- Aiutare le persone in difficoltà quali minori, famiglie, anziani ed immigrati

05 PONTASSIEVE AL PASSO CON I TEMPI

INDIRIZZO STRATEGICO: SPORT BENESSERE E STILI DI VITA

Obiettivi strategici:

- Mettere a disposizione nuovi spazi e opportunità per i giovani
- Promuovere il ruolo sociale dello sport
- Favorire nuove forme di mobilità

INDIRIZZO STRATEGICO: ECONOMIA DI PROSPETTIVA

Obiettivi strategici:

- Elaborare un progetto di rilancio per il centro storico di Pontassieve
- Favorire e sostenere lo sviluppo economico, le imprese e la occupazione- zone wifi liberamente accessibili
- Favorire e sostenere lo sviluppo economico, le imprese e la occupazione- estensione della banda larga
- Guardare sempre più all'Europa e al futuro- creazione di un Eurosportello
- Impatto salute

INDIRIZZO STRATEGICO: SCUOLA E FORMAZIONE

Obiettivi strategici:

- La scuola e la formazione come priorità- rinnovare e migliorare il patrimonio edilizio scolastico

5. Risorse, efficienza ed economicità

a) Risultati ottenuti dall'analisi e valutazione della spesa (rif. Rendiconto della Gestione 2018)

I dati economici e finanziari sono desumibili dalla deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 29/04/2019, con la quale è stato approvato il Rendiconto della Gestione anno 2018.

A titolo riassuntivo del rendiconto dell'esercizio 2018, che è stato redatto secondo i modelli e gli schemi previsti dall'art. 11 del D.lgs 118/2011, si riporta la **tabella ALL. A alla delibera n. 24 del 29/04/2019** riferita al **RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE 2018 (AVANZO)**:

		GESTIONE		
		RESIDUI	COMPETENZA	TOTALE
Fondo cassa al 1° gennaio				2290338,09
RISCOSSIONI	(+)	5950243,12	27655420,53	33605663,65
PAGAMENTI	(-)	5573224,27	27104030,50	32677254,77
SALDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			3218746,97
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre	(-)			0,00
FONDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			3218746,97
RESIDUI ATTIVI	(+)	5090218,60	5982246,66	11072465,26
<i>di cui derivanti da accertamenti di tributi effettuati sulla base della stima del dipartimento delle finanze</i>				0,00
RESIDUI PASSIVI	(-)	684518,22	4476878,59	5161396,81
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI ⁽¹⁾	(-)			18890,86
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN CONTO CAPITALE ⁽¹⁾	(-)			3365819,30
RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE (A)	(=)			5745105,26

⁽¹⁾ Indicare l'importo del fondo pluriennale vincolato risultante dal conto del bilancio (in spesa).

6. Il ciclo di gestione della Performance

Il ciclo di gestione della Performance si è svolto regolarmente secondo le fasi previste:

- a)** definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori (Piano della Performance - approvato con Deliberazione Giunta Municipale n. 106/2018 e successive modifiche di cui alla delibera di G.M. 156/2018);
- b)** collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse (P.E.G.- approvato con Deliberazione Giunta Municipale n. 106/2018)
- c)** monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi e successive modifiche (verifica sullo stato di attuazione, approvata con Delibera G.M. N. 156 del 8/11/2018);
- d)** misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e)** utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito.

7. Valutazione della Performance

a) I risultati raggiunti relativamente agli obiettivi di PEG 2018

L'Organismo Indipendente di Valutazione/per noi Nucleo di Valutazione (di seguito N.V.), nella seduta del 12 APRILE 2018, ha visionato il Piano della Performance 2018, analizzato il report dei vari Responsabili di Area/Unità Organizzative Autonome (Uffici di Staff) che riportavano, per ogni obiettivo, la descrizione dell'avanzamento lavori, il valore conseguito dall'indicatore di risultato.

Per una completa rappresentazione degli obiettivi (descrizione obiettivo, cronoprogramma, descrizione indicatori di raggiungimento....) che erano stati assegnati ai vari responsabili per la annualità 2018 si rinvia al documento Piano Esecutivo di gestione 2018/Piano delle Performance (PEG) pubblicato sul sito istituzionale, in amministrazione trasparente, Performance, Piano delle performance.

Il N.V. ha valutato attentamente tutti gli obiettivi e gli elementi correlati, considerando nello specifico anche quelli per i quali si sono presentate situazioni particolari che hanno portato al mancato raggiungimento attribuendo i seguenti gradi di raggiungimento a ciascun obiettivo.

N° OB.	TITOLO OBIETTIVO	AREA STAFF	SERVIZIO	RESPONSABILE	Valutazione vari indicatori risultato e totale obiettivo	ANNOTAZIONI del N.V.
1	Rafforzamento del principio di trasparenza attraverso disposizioni organizzative in ordine alla digitalizzazione dei processi decisionale l'accesso agli atti, ai documenti e alle informazioni	AREA 1 AFFARI GENERALI E FINANZIARI	SERVIZIO ORGANI ISTITUZIONALI E AFFARI LEGALI	FERRINI	Indicatore 1= 100% Indicatore 2= 100% Raggiungimento 100%	
2	RIDUZIONE DEL CONTENZIOSO DERIVANTE DALLE RICHIESTE DI RISARCIMENTO DANNI	AREA 1 AFFARI GENERALI E FINANZIARI	SERVIZIO ORGANI ISTITUZIONALI E AFFARI LEGALI	FERRINI	Indicatore 1= 100% Indicatore 2= 100% 100% Raggiungimento 100%	
3	ATTUAZIONE DELLA RIFORMA CONTABILE	AREA 1 AFFARI GENERALI E FINANZIARI	SERVIZIO FINANZIARIO	FERRINI/TINACCI	Indicatore 1= 100% Indicatore 2= 100% Raggiungimento 100%	
4	EQUITA' FISCALE E LOTTA ALL'EVASIONE	AREA 1 AFFARI GENERALI E FINANZIARI	SERVIZIO FINANZIARIO	FERRINI/TINACCI	Indicatore 1= 90% Indicatore 2=100% Indicatore 3=100% Indicatore 4=100% Raggiungimento 97,5%	

5	ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE IN MATERIA DI PUBBLICAZIONE E DI PREVENZIONE DELLA ILLEGALITÀ (per le sezioni di competenza)	AREA 1 AFFARI GENERALI E FINANZIARI	TUTTI SERVIZI AREA 1	FERRINI	Indicatore 1= raggiungimento 85% degli ambiti da pubblicare = 100% Raggiungimento 100%	
6	DEMATERIALIZZAZIONE LISTE ELETTORALI	AREA 2 SERVIZI AI CITTADINI	SERVIZIO DEMOGRAFICI	FERRINI/ VALECCHI	Indicatore 1= SI su dichiarazione della Responsabile che deve produrre copia del parere Indicatore 2= SI su dichiarazione della Responsabile Si attesta il raggiungimento 100%	
7	A.N.P.R. - ANAGRAFE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE	AREA 2 SERVIZI AI CITTADINI	SERVIZIO DEMOGRAFICI	FERRINI/ VALECCHI	Indicatore 1= SI su dichiarazione della Responsabile dicembre 2018 →100% Indicatore 2= su dichiarazione della Responsabile dal 21/1/2019→ 90% per ritardo Si attesta il raggiungimento 95%	
8	PROGETTAZIONE DELLA NUOVA BIBLIOTECA	AREA 2 SERVIZI AI CITTADINI	SERVIZIO CULTURA, GIOVANI, E SVILUPPO EDUCATIVO	FERRINI/ VALECCHI	Indicatore 1= 90% per ritardo approvazione 4 mesi Si attesta il raggiungimento 90%	
9	EURODESK	AREA 2 SERVIZI AI CITTADINI	SERVIZIO CULTURA, GIOVANI, E SVILUPPO EDUCATIVO	FERRINI/ VALECCHI	Indicatore 1: 100% Indicatore 2: 100% Si attesta il raggiungimento 100%	
10	POLO ZERO-SEI	AREA 2 SERVIZI AI CITTADINI	SERVIZIO CULTURA, GIOVANI, E SVILUPPO EDUCATIVO	FERRINI/ VALECCHI	Indicatore 1: 100% Raggiungimento 100%	
11	ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE IN MATERIA DI PUBBLICAZIONE E DI PREVENZIONE DELLA ILLEGALITÀ (per le sezioni di competenza)	AREA 2 SERVIZI AI CITTADINI	SERVIZIO CULTURA, GIOVANI, E SVILUPPO EDUCATIVO-DEMOGRAFICI	FERRINI/ VALECCHI	Raggiungimento 95% Per mancanza pubblicazione carta dei servizi ASILO NIDO	
12	ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE IN MATERIA DI PUBBLICAZIONE E DI PREVENZIONE DELLA ILLEGALITÀ (per le sezioni di competenza)	AREA 3 GOVERNO DEL TERRITORIO	TUTTI SERVIZI AREA 3	DEGL'INNOCENTI (fino 31/5) FERRINI dal 1/6	Indicatore 1= raggiungimento 85% degli ambiti da pubblicare = 100% Raggiungimento 100%	

13	PIANO STRUTTURALE INTERCOMUNALE	AREA 3 GOVERNO DEL TERRITORIO	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	DEGL'INNOCENTI (fino 31/5) FERRINI/CARLI dal 1/6	Indicatore 1: 100% Si attesta il raggiungimento 100%	
14	RIQUALIFICAZIONE BORGO VERDE	AREA 3 GOVERNO DEL TERRITORIO	LLPP PATRIMONIO/ TUTELA AMBIENTALE	DEGL'INNOCENTI (fino 31/5) FERRINI/CARLI dal 1/6	Indicatore 1= 80% Fase 1= 100% Fase 2= 60% Fase 3= non valutabile Raggiungimento 80%	
15	MOBILITÀ DOLCE - CICLOPISTE	AREA 3 GOVERNO DEL TERRITORIO	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE/ TUTELA AMBIENTALE	DEGL'INNOCENTI (fino 31/5) FERRINI/CARLI dal 1/6	Indicatore 1 = 100% Raggiungimento 100%	
16	CITTADELLE DELLO SPORT	AREA 3 GOVERNO DEL TERRITORIO	LLPP PATRIMONIO	DEGL'INNOCENTI (fino 31/5) FERRINI/ SASSOLINI dal 1/6	Indicatore 1= 94% Azioni 1: 75% Azione 2: 100% Azione 3: 100% Azione 4: 100% Si attesta il raggiungimento 94%	
17	SCUOLE SICURE ED ECOEFFICIENTI	AREA 3 GOVERNO DEL TERRITORIO	LLPP PATRIMONIO	DEGL'INNOCENTI (fino 31/5) FERRINI/ SASSOLINI dal 1/6	Indicatore1: Azioni 1: 80% Azione 2: 100% Azione 3: 80% Azione 4: 100% Si attesta il raggiungimento 90%	
18	ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE IN MATERIA DI PUBBLICAZIONE E DI PREVENZIONE DELLA ILLEGALITÀ (per le sezioni di competenza)	POLIZIA MUNICIPALE	TUTTI SERVIZI P.M.	PRATESI	Indicatore 1= raggiungimento 85% degli ambiti da pubblicare = 100% Raggiungimento 100%	
19	CITTA' SICURA	POLIZIA MUNICIPALE	COMANDO TERRITORIALE DI PONTASSIEVE	PRATESI	Indicatore 1 = 0 Indicatore 2 = 0 Indicatore 3= 100 <u>La Giunta con propria delibera ha variato il raggiungimento assegnato dal Nucleo attestando un raggiungimento del 50%</u>	Il NV attesta il raggiungimento 33% Tale valutazione emerge dagli elementi formali a disposizione del Nucleo. Dal colloquio col Responsabile, lo stesso ha riferito di aver chiesto e condiviso con l'Amministrazione una rimodulazione dell'obiettivo, che ad oggi non trova evidenza negli atti se non nella programmazione 2019-21

20	STRADE SICURE	POLIZIA MUNICIPALE	COMANDO TERRITORIALE DI PONTASSIEVE	PRATESI	Indicatore 1= 100% Raggiungimento 100%	
21	PIANO PER LA SICUREZZA	POLIZIA MUNICIPALE	COMANDO TERRITORIALE DI PONTASSIEVE	PRATESI	Indicatore 1: 100% Raggiungimento 100%	
22	NOTTI SICURE	POLIZIA MUNICIPALE	COMANDO TERRITORIALE DI PONTASSIEVE	PRATESI	Indicatore 1: 100% Raggiungimento 100%	
23	ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE IN MATERIA DI PUBBLICAZIONE E DI PREVENZIONE DELLA ILLEGALITÀ (per le sezioni di competenza)	STAFF PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STAFF SINDACO	SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO	CAMMILLI	Indicatore 1= raggiungimento 85% degli ambiti da pubblicare = 100% Raggiungimento 100%	
24	COMUNICARE CON I VIDEO	STAFF PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STAFF SINDACO	SERVIZIO COMUNICAZIONE E URP	CAMMILLI	Indicatore 1: 100% Indicatore 2: 100% Raggiungimento 100%	
25	INDAGINI CUSTOMER SATISFACTION SERVIZI INTERNI	STAFF PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO STAFF SINDACO	SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO	CAMMILLI	Indicatore 1: 90% Raggiungimento 90%	
26 ex 27	DOTAZIONE DI UN SISTEMA DI VIDEOSORVEGLIANZA E MIGLIORAMENTO ILLUMINAZIONE VETRINA	STAFF COORDINAMENTO INTERISTITUZIONALE E TUTELA DELLA SALUTE	SERVIZIO FARMACIA	LOMBARDI	Indicatore1: 100% Raggiungimento 100%	
27 ex 28	PREDISPOSIZIONE PROGRESSIVA DI UN SISTEMA DI VALUTAZIONE DI CUSTOMER SATISFACTION FARMACIA	STAFF COORDINAMENTO INTERISTITUZIONALE E TUTELA DELLA SALUTE	SERVIZIO FARMACIA	LOMBARDI	Indicatore 1: 100% Indicatore 2: 100% Raggiungimento 100%	
28 ex 29	ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI DI L. IN MATERIA DI PUBB. E DI PREV. DELLA ILLEGALITÀ (sez. competenza)	STAFF COORDINAMENTO INTERISTITUZIONALE E TUTELA DELLA SALUTE	SERVIZIO FARMACIA	LOMBARDI	Raggiungimento 95% Per mancanza pubblicazione carta dei servizi Farmacia	
29 ex 30	AMPLIAMENTO ORARIO FARMACIA	STAFF COORDINAMENTO INTERISTITUZIONALE E TUTELA DELLA SALUTE	SERVIZIO FARMACIA	LOMBARDI	Indicatore 1= 100% Raggiungimento 100%	

VALUTAZIONE RISULTATO MEDIO DELL'ENTE NELL' ANNO 2018

STRUTTURA	% di realizzazione OB. PEG (valori arrotondati)
AREA 1 E 2 – Responsabile Segretario Generale Dott. F. Ferrini + Area 3 dal 1/6/2018	96,18%
AREA GOVERNO DEL TERRITORIO – Dirigente responsabile Ing. A. Degl'Innocenti (fino 31/5/2018)	94,20%
CORPO POLIZIA MUNICIPALE – Responsabile Comandante M. Pratesi	91,70%
UFFICIO DI STAFF PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO-STAFF DEL SINDACO- Responsabile Dott. F. Cammilli	97,21%
UFFICIO DI STAFF SOCIALE INTEGRATO E TUTELA DELLA SALUTE – Responsabile Dott. L. Lombardi	98,50%
% RISULTATO MEDIO DELL'ENTE	96,03%

b) Valutazione performance individuale

Per la valutazione della performance individuale del personale dipendente (escluso i titolari di P.O. e i Dirigente e il Segretario), sono state utilizzate le schede previste dalla metodologia operativa del sistema di misurazione e valutazione della Performance, approvato con delibera di Giunta Municipale n. 136 del 30/12/2010.

Di seguito si riportano i risultati medi conseguiti dai dipendenti delle varie strutture e l'indennità media conseguita, che tiene conto anche dei vari obiettivi operativi individualmente assegnati extra PEG:

AREA/STRUTTURA DI STAFF	N° DIP. Valutati Nel 2018 escluso PO/apicali	VOTO MEDIO VAL. IND. IN CENTESIMI	% MEDIA RAGG. OBIETTIVI IND. (PEG+operativi)
AREA 1	13	90,74	99,23
AREA 2	21	90,75	97
AREA 3	33	90,43	93,64
P.M.	19	90,71	92
STAFF PROGR. CONTR./STAFF SINDACO	11	90,56	99,82
STAFF COORD. INTERISTITUZIONALE E TUTELA SALUTE	9	90,65	99

DIPENDENTI:	N° dipendenti valutati	VALUTAZIONE MEDIA	produttività media erogata per dipendente	Valore minimo- valore massimo
CAT. B	32	89,56	214,02	Min. 72,98 (p.time50%) Max 256,96
CAT. C	44	91,48	238,74	Min. 41,06 (2 mesi) Max. 297,44
CAT. D	30	90,67	266,59	Min. 13,45 (15gg) Max. 330,66

Totale complessivamente erogato al personale dipendente € 25.757,93

c) Valutazione performance individuale Apicali/titolari PO

La valutazione dei risultati dell'attività degli incaricati di posizione organizzativa Apicali o di Area si realizza secondo tre dimensioni base:

-il risultato (ovvero cosa è stato ottenuto a livello di singola struttura diretta o funzione esercitata)

-il comportamento organizzativo (ovvero come i risultati sono stati ottenuti);

-l'andamento dell'attività "ordinaria".

Nella valutazione complessiva dell'attività, il sistema è articolato in relazione alla diversa posizione esaminata e prevede che le tre dimensioni base individuate assumano i valori minimi e massimi stabiliti dal Sistema delle Performance - Sistema di Valutazione dei risultati dei Dirigenti - Sistema di Valutazione dei risultati degli incaricati di Posizione organizzativa approvato con Delibera Giunta n. 136 del 30/12/2010, ultima revisione Del. n°108 del 12/11/2013, (il punteggio massimo raggiungibile sarà pari a 100).

Responsabili Apicali/ titolari PO	VALUTAZIONE COMPLESSIVA/ VAL. MEDIA (titolari PO)	Raggiungimento risultato rispetto agli obiettivi PEG assegnati	Indennità di risultato corrisposta Indennità media per titolari PO	Valore minimo- valore massimo
Segretario generale DIRIGENTE AREE 1, 2 + dal 1/6 AREA 3	93	96,18%	€ 8.324,77	=
DIRIGENTE AREA 3 (dal 1/1 al 31/5)	94,8	94,20%	€ 5.925,00	=
TITOLARI PO (n° 7 unità) (3 Apicali + 4 di Area)	94,54	96,03%* (valore medio)	€ 1.751,51* (val. medio)	Min. 692,38 (assegnazione 9 ore su 36 settimanali) Max. 3.792,00

Totale complessivamente erogato al Segretario al Dirigente AREA 3 e agli apicali/titolari di PO € 26.510,35