



COMUNE DI SAN GIULIANO TERME
Provincia di Pisa
Il Segretario Generale

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

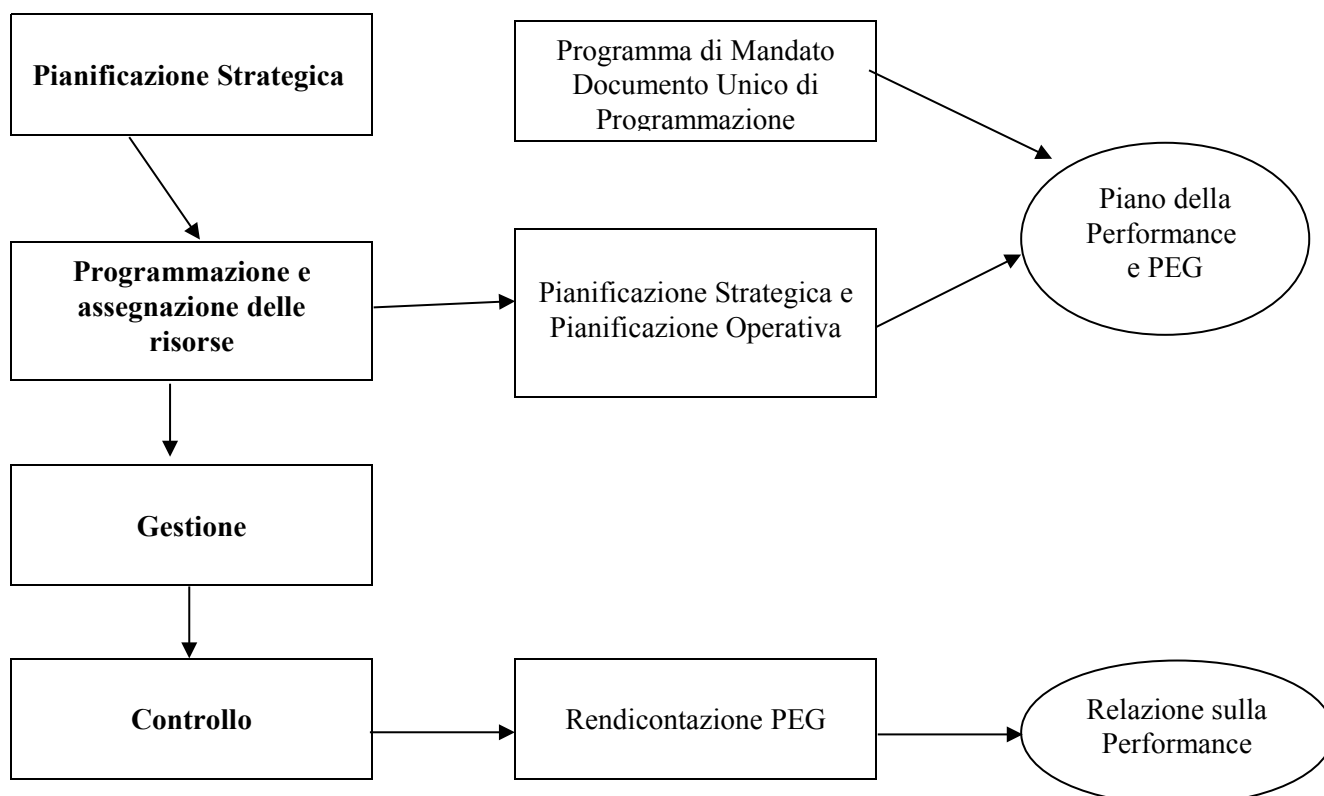
La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo n. 150/2009, come modificato da D.Lgs. 25.05.2017 n. 74, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse disponibili, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive.

La presente Relazione sulla Performance predisposta dalla apposita struttura amministrativa, sarà approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente.

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituisce il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale dell'Ente, sulla base delle singole valutazioni.

2. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE



3. L'AMMINISTRAZIONE

L'ultima riorganizzazione della struttura comunale è stata effettuata nel corso dell'anno 2019 con la deliberazione della Giunta Comunale n. 187 del 27.08.2019, secondo il seguente schema:

- UNITA' EXTRASETTORIALE AVVOCATURA
- UNITA' EXTRASETTORIALE POLIZIA MUNICIPALE

- SEGRETARIO GENERALE - :
 - - UNITA' EXTRASETTORIALE SEGRETERIA GENERALE
 - -UNITA' EXTRASETTORIALE PROGRAMMAZIONE ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO SUGLI ENTI PARTECIPATI
 - - UNITA' EXTRASETTORIALE INNOVAZIONE E TECNOLOGIA
 - - UNITA' ORGANIZZATIVA RISORSE UMANE
 - - UNITA' ORGANIZZATIVA SERVIZI DEMOGRAFICI

- SETTORE I – GOVERNO E TERRITORIO
 - SERVIZIO URBANISTICA, EDILIZIA - ATTIVITA' PRODUTTIVE SUAP
 - SERVIZI ALLA PERSONA

- SETTORE II – OPERE PUBBLICHE E PATRIMONIO
 - - SERVIZIO AMBIENTE E PROTEZIONE CIVILE
 - - SERVIZIO PATRIMONIO ED OPERE PUBBLICHE
 -

- SETTORE III – ECONOMICO FINANZIARIO
 - - SERVIZIO BILANCIO E CONTABILITA'
 - - SERVIZIO ENTRATE
 - UFFICIO PROVVEDITORATO

4. DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE -BILANCIO – PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE – PIANO DELLA PERFORMANCE

Con il provvedimento della Giunta Comunale. n. 207/2018 del 13.11.2018 è stato approvato lo schema di Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019-2021 con successivi provvedimenti n. 262 del 27.12.2018 e n. 7 del 22.01.2019 e n. 18 del 29.01.2019 sono state apportate ulteriori modifiche;

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 21.02.2019 , è stato approvato il Bilancio di Previsione 2019 e gli stanziamenti contabili contenuti nei bilanci annuale e pluriennale 2019-2021).

La fase di programmazione effettuata con l'approvazione del P.E.G. 2019 ha avuto due distinte fasi, la prima con l'approvazione della parte contabile e l'assegnazione del budget attraverso la deliberazione

della Giunta Comunale n. 41 del 5.03.2019, la seconda con l'approvazione degli obiettivi, attraverso la deliberazione della Giunta Comunale n. 132 del 21.05.2019.

Quest'ultimo documento munito del Piano degli Obiettivi di cui all'articolo 197, comma 2, lettera a) del D.Lgs 267/2000, nel quale è stato individuato il grado di coinvolgimento e di apporto di ciascun dipendente, sono stati integrati in un unico documento, al fine di rendere misurabili i risultati della gestione in termini di efficacia, efficienza ed economicità nonché rendere possibile ed operativo il processo di controllo della gestione stessa, in relazione degli obiettivi assegnati, ed alle risorse finanziarie conferite ai titolari dei centri di responsabilità .

Il suddetto Piano è stato così definito sulla base delle previsioni finanziarie del Bilancio annuale 2019, ed in conformità agli obiettivi di gestione per l'attuazione dei programmi stabiliti con il Documento Unico di Programmazione .In linea con le linee programmatiche dell'amministrazione, e gli altri atti di programmazione generale di cui l'Ente si è dotato.

L'insieme dei documenti DUP, PEG e Piano degli Obiettivi hanno pertanto costituito il Piano delle Performance del Comune di San Giuliano Terme per l'anno 2019.

E' da sottolineare che il processo di programmazione, come sopra indicato, e la sua concreta attuazione risente, anche quest'anno, dei seguenti aspetti di criticità:

1. Pur segnalando positivamente l'approvazione dell'atto di programmazione entro la metà dell'anno (entro il mese di maggio) ed in misura temporale anticipata rispetto alla data di approvazione dell'anno precedente, il leggero ritardo rispetto ai termini previsti dal regolamento comunale e dalla legge, non ha reso problematico lo svolgimento dell'attività gestionale della struttura comunale, che ha ugualmente portato a termine la realizzazione degli obiettivi prefissati da parte di questo organismo;
2. Il monitoraggio degli obiettivi dell'anno 2019, alla data del 30 settembre, è stato formalmente verificato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 272 del 19.12.2019, considerati i ritardi di presentazione del report intermedio da parte di alcuni dirigenti, in cui sono stati analizzati, da parte della struttura competente, lo stato di attuazione e recepite le integrazioni o proposte di modifiche avanzate dagli stessi;
3. La predisposizione del Report finale degli obiettivi del PEG 2019 è quindi iniziata con ritardo rispetto a quanto previsto dalle norme regolamentari ed ha portato ad un inevitabile allungamento dei termini del procedimento di valutazione, aggravatosi in seguito all'inizio del fenomeno epidemico COVID 19 che ha messo a dura prova l'intera struttura comunale,

Si rileva che nel Piano delle Performance 2019/2020 dell'Ente, come per gli anni passati, gli obiettivi sono stati suddivisi in tre diverse categorie:

- **Obiettivi di Processo e/o di Attività:** finalizzati a migliorare e a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi Settori/Servizi con il rilevamento delle attività partito nel 2018.
- **Obiettivi Intersettoriali:** finalizzati all'attuazione di quanto previsto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2019-2020 (PTPCT) in merito all'attuazione delle misure di prevenzione e delle azioni propedeutiche con i relativi indicatori di monitoraggio delle aree di rischio come riportate nell'allegato al Piano Nazionale Anticorruzione;
- **Obiettivi Strategici:** finalizzati all'attuazione di quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione.

Ogni obiettivo è stato raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane e finanziarie assegnate ad ogni Settore/Servizio con la parte finanziaria del PEG.

5. QUADRO GENERALE SULL'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

Nel corso del 2019 l'attività dell'Amministrazione è stata dedicata al proseguimento dell'applicazione delle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Più in generale:

- sono stati apportati aggiornamenti con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 5.03.2019 al Piano Anticorruzione in essere, per adeguarlo alle previsioni e ai criteri del Piano Nazionale, provvedendo pertanto ad aggiornare il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2020" dell'Ente ;
- è continuata la pubblicazione nel sito istituzionale "Amministrazione Trasparente" delle informazioni e dei documenti disponibili da parte dei Settori/Servizi dell'ente, costituendo pertanto il completamento dell'obiettivo del Piano medesimo;
- sono stati svolti i controlli di regolarità amministrativa previsti dalle vigenti disposizioni legislative;
- nel corso dell'anno 2019 è stato provveduto all'approvazione di una ulteriore riorganizzazione della struttura comunale con la deliberazione della Giunta Comunale n. 187 del 27.08.2019, definendo un nuovo assetto organizzativo rappresentativo dell'ente;
 - sono continuati nel corso dell'anno 2019 gli interventi nel campo della informatizzazione con l'evoluzione dei pacchetti applicativi gestionali o i loro aggiornamenti ed implementazioni per alcuni servizi comunali, rafforzamento della LAN comunale;
 - è proseguita l'attività di recupero dell'evasione interessante tutti i tributi comunali con specifica attenzione al recupero IMU e TASI per gli anni 2014 e successivi, oltre all'invio di solleciti TARI per gli anni 2015 e 2016, precedente non gestiti direttamente dall'ente;
 - nel settore tecnico importanti interventi sono stati effettuati nel campo urbanistico con la prosecuzione del lavoro teso all'approvazione del Piano Operativo Comunale attraverso la predisposizione degli elaborati grafici, la convocazione della conferenza paesaggistica e lo svolgimento di tutte le attività interne consequenziali, per la sua approvazione definitiva e per l'adozione di parti ritenute di nuova valutazione;
 - è stata svolta la formazione di tutto il personale dell'Ente attraverso l'organizzazione di giornate di studio ed approfondimenti su importanti tematiche: Accesso agli atti, Trasparenza Amministrativa, appalti, protezione civile ecc.
 - sono continuati i controlli sul territorio da parte del comando di Polizia Municipale al fine di migliorare il senso di sicurezza dei cittadini sia in ambito urbano che stradale.

Dal punto di vista qualitativo, gli obiettivi intersettoriali e quelli strategici sono stati in buona parte realizzati e risultano in coerenza con quanto preventivato, privilegiando le priorità individuate nel corso dell'anno 2019.

6. LE CRITICITA' E LE OPPORTUNITA'

Le opportunità di miglioramento vanno ricercate nell'affinamento della capacità di progettazione connessa alle effettive possibilità realizzabili, migliorando il processo di programmazione e la misurabilità degli obiettivi per verificare il loro grado di raggiungimento in maniera più puntuale.

In tal senso, è stato dato seguito al nuovo sistema di valutazione del personale comunale attraverso l'approvazione del nuovo Regolamento per la misurazione valutazione e trasparenza sulla performance attraverso la deliberazione della Giunta Comunale n. 240 del 14.11.2019. in attuazione dei principi di cui all'art. 9, commi 1 e 2 del D.Lgs. 150/2009

7. IL SISTEMA DI CONTROLLO DI GESTIONE E DI CONTROLLO STRATEGICO NEL QUADRO DEL CICLO DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO – VERIFICA SULLO STATO DI CONSEGUIMENTO OBIETTIVI DELL'ANNO 2019.

Il sistema dei controlli, con specifico riferimento ai controlli di gestione e strategico

L'Ente per ragioni di opportunità ed in osservanza alle disposizioni di legge (Legge 213/2012) si e' dotato di un proprio regolamento in materia di controlli interni.

Detto regolamento, approvato con la deliberazione consiliare n. 5 del 05.03.2013 e modificato con successiva deliberazione consiliare n. 53 del 30.06.2013, definisce le finalità e le caratteristiche delle varie tipologie di controllo, ivi inclusi il controllo di gestione ed il controllo strategico.

Entrambi nella disciplina regolamentare, vengono configurati all'interno di un "sistema": i soggetti e le strutture deputate devono infatti esperire le rispettive incombenze in forma integrata ed e' previsto un raccordo fra le varie attività da espletarsi.

Più in particolare la disciplina prevista dallo statuto e dai regolamenti comunali in materia, individuano metodologie interdisciplinari di pianificazione, rilevamento e valutazione, volte ad una stretta correlazione fra controllo di gestione, controllo strategico, misurazione della performance e valutazione dei risultati ottenuti.

Il sistema dei controlli del Comune di San Giuliano Terme, esprime quindi le esigenze di presidio del sistema amministrativo, attraverso tutta l'attività dei vari Dirigenti.

Qui a seguito si riassumono schematicamente gli elementi salienti dei processi:

| FASI | ATTIVITA' | RESPONSABILI | STRUMENTI |
|-----------------|---|---|---|
| PIANIFICAZIONE | Rilevazione e analisi dei bisogni di cittadini e utenti; Definizione strategie | Organi di indirizzo politico | Linee programmatiche Bilancio Documento Unico di Programmazione |
| PROGRAMMAZIONE | Definizione degli obiettivi di performance | Amministrazione Dirigenti | PEG/PDO Piano Performance |
| CONTROLLO | Verifica intermedia e annuale sullo stato di avanzamento dei progetti | Dirigenti Valutatori Vertice direzionale con controllo di gestione | Sistema di misurazione e valutazione della performance |
| RENDICONTAZIONE | Rendicontazione dei risultati e del grado di raggiungimento degli obiettivi | Vertice direzionale con controllo di gestione Dirigenti Nucleo di Valutazione | Rendicontazione del controllo di gestione su indicatori di performance Referto del Controllo di Gestione |

Il controllo di gestione nella versione novellata del TUEL

Il Controllo di Gestione, (come novellato dalla Legge 213/2012), non è riconducibile ad un'attività di tipo meramente contabile, orientata a prendere atto dei flussi finanziari, ma come un processo vero e proprio che, partendo dagli obiettivi, verifica la coerenza delle azioni messe in atto, le risorse utilizzate e i risultati conseguiti, così da rendere informazioni complessive sulla sua gestione .

Tale forma di controllo, come già sopra accennato, incontra evidentemente diversi punti di contatto con il controllo di regolarità amministrativa, con il sistema di valutazione e, soprattutto, con il controllo strategico.

L'art. 147 ter del TUEL (introdotto dal Decreto Legge n. 174/2012 convertito in Legge n. 213/2012) prevede infatti l'attivazione del controllo strategico mediante una definizione "autonoma" di specifiche metodologie volte a rilevare uno spettro di informazioni "finalizzate alla rilevazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti, degli aspetti economico finanziari connessi ai risultati ottenuti, dei tempi di realizzazione rispetto alle previsioni, delle procedure operative attuate confrontate con i progetti elaborati, della qualità dei servizi erogati e del grado di soddisfazione della domanda espressa, degli aspetti socio-economici".

Numerosi sono i punti di contatto che porterebbero a considerare il controllo strategico come assorbente del controllo di gestione (oltre che del controllo sulla qualità dei servizi).

Per le motivazioni sopra espresse, questo ente ritiene impossibile e controproducente trattare separatamente le varie tipologie di controlli interni, giudicando invece maggiormente significativa una metodologia improntata all'armonico e coordinato incastro nell'ambito di un unico sistema integrato.

Tra gli atti dell'ente non si potrà quindi individuare un rapporto unidirezionale fra ciascun controllo ed il report/documento che ne documenta l'esecuzione.

Il controllo di gestione ed il controllo strategico nell'ambito del sistema dei controlli interni del Comune di San Giuliano Terme – Metodologie adottate

Dall'avvio del sistema dei controlli interni del Comune di San Giuliano Terme, attraverso la delibera consiliare 5/2013, si è cercato di potenziare la circolarità di esperienze fra le varie categorie di attori interni, per meglio strutturare le informazioni raccolte e rendere maggiormente fruibili i dati misurati.

Tra difficoltà di tipo teorico pratico e con la prospettiva di favorire l'accumularsi di saperi, e comunque ancora una volta compatibilmente con le difficoltà e le incertezze del momento presente, elemento fondante del sistema di controllo gestionale e' rimasto il PEG: documento fondamentale attraverso il quale, in fase consuntiva, risulta possibile raggiungere alla misurazione dei risultati con un'articolazione delle voci contabili nei centri di responsabilità e centri di costo.

Va altresì rilevato che il PEG 2019 del Comune di San Giuliano Terme, approvato con un unico atto congiuntamente al Piano Performance, è stato definito da sempre, attraverso un processo che ha visto coinvolta l'intera struttura.

Va anche chiarito che detto PEG/Piano Performance, come indicato in precedenza, è stato predisposto secondo tre diverse categorie :

- **Obiettivi di Processo e/o di Attività;**
- **Obiettivi Intersettoriali;**
- **Obiettivi Strategici.**

Da rilevare che in sede di approvazione ciascun obiettivo è stato "pesato" secondo un'apposita griglia di valutazione proprio per definire meglio gli obiettivi strategici/intersettoriali e quelli gestionali.

Essendo stato approvato nella seconda metà del mese di Maggio il monitoraggio degli obiettivi del PEG, alla data del 30 settembre, è stato verificato a dicembre 2019, analizzando lo stato di attuazione e recependo le integrazioni o le modifiche proposte dai Dirigenti, per cui la situazione sopra descritta ha portato ad un inevitabile allungamento dei termini del procedimento, anche per gli eventi sopravvenuti nei primi mesi del 2020, periodo in cui si è proceduto alla verifica con ritardo in sede di report finale rispetto a quanto previsto dalle norme regolamentari.

Gli indicatori esplicitati nel PEG/Piano Performance si basano su parametri di controllo delle politiche e, quando non interamente riconducibili a profili economico-finanziari, ed attengono all'efficacia gestionale dei processi, anche sotto il profilo del rispetto dei tempi.

Il contesto

Il Comune di San Giuliano Terme, , ha dovuto necessariamente rivedere in questi ultimi anni, la propria lista di “priorità” in relazione ad attività e assetto organizzativo, accompagnandola con l'adozione progressiva di forti misure di contenimento della spesa.

Ciò principalmente a causa della forte crisi economica, della contrazione dei trasferimenti delle risorse e dall'indeterminatezza sul quadro normativo di riferimento.

Mantenere il costante aggiornamento e allenare la macchina comunale ad adeguarsi alle riforme di volta in volta presentate ha comportato attenzione e sforzi notevoli sia a livello politico che a livello amministrativo.

In questa fase di forti cambiamenti, obiettivo costantemente perseguito dal Comune è rimasto quello di rendere ai cittadini servizi comunque trasparenti ed efficienti.

Il tema del miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi erogati è stato infatti uno degli aspetti prioritari per l'Amministrazione, per soddisfare l'utenza nell'ambito di un complesso di azioni coordinate.

L'Ente, quindi non ha voluto venir meno al proprio ruolo ed ha mirato ad ottemperare alle norme di legge espletando compiti e funzioni, nonostante le problematiche del percorso che lo hanno reso oltremodo faticoso.

I risultati ottenuti vanno pertanto considerati unitamente alle difficoltà sopra rappresentate, apprezzando la laboriosità con cui si è cercato di operare nel rispetto della legge e per il bene della comunità.

I documenti programmatici del ciclo 2019 ed i centri di responsabilità

In ordine ai nuovi centri di responsabilità, attraverso la definizione del nuovo assetto organizzativo dell'ente approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 187 del 27.08.2019, si chiarisce che le attività di cui al presente report, riferibili all'anno 2019, sono state poste in essere non solo in riferimento agli obiettivi di legge, ma anche in relazione agli obiettivi dell'Amministrazione rinvenibili nei seguenti documenti programmatici:

- Il Documento Unico di Programmazione 2019-2021 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 207 del 13.11.2018 (di seguito denominato DUP) e il successivo provvedimento n. 262 del 27.12.2018 di modifica del DUP stesso (Nota Integrativa), le successive note di aggiornamento bis e tris apportate con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 22.01.2019 e n. 18 del 29.01.2019;
- la deliberazione n. 9 del 21.02.2019 con la quale il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione 2019 (oggetto di successive variazioni di bilancio), nonché il Bilancio Pluriennale 2019/2021;
- la deliberazione n. 41 del 5.03.2019 con la quale la Giunta Comunale ha approvato il “Piano Esecutivo di Gestione 2019 – Approvazione parte contabile e assegnazione budget”, nonché l'assegnazione per centri di costo delle risorse e degli interventi graduati in capitoli;
- la deliberazione n. 132 del 21.05.2019 con la quale la Giunta Comunale ha provveduto ad Approvare il PEG 2019 – Parte Obiettivi”, munito del Piano degli Obiettivi di cui all'articolo 197, comma 2, lettera a) del D. Lgs 267/2000, ed il Piano della Performance per l'anno 2019, integrati in un unico documento, come previsto dal comma 3-bis dell'art 169 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i..

Si ribadisce quindi che, tra i documenti programmatici sopra elencati, il PEG/Piano Performance rappresenta evidentemente “la base” per controllare i risultati conseguiti. Si tratta infatti di uno strumento con cui ogni singolo obiettivo viene descritto con l'inserimento di una programmazione

temporale delle azioni da intraprendere e dettagliato con l'individuazione di appositi indicatori finalizzati alla misurazione dei risultati.

ANALISI DEL MODELLO 2019

Obiettivo principale del controllo strategico, (ai sensi di quanto previsto dall'art. 3 c. 2 del D.L. n. 174/2012 convertito in Legge n. 213/2012, che ha modificato e riformato complessivamente il Sistema dei Controlli Interni,) è quello di valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di programmazione da parte dell'Amministrazione sotto l'aspetto della congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti.

La scelta che è stata fatta è quella di predisporre comunque un report specifico finalizzato al controllo strategico.

Dal punto di vista metodologico il report è il risultato di una elaborazione sintetica dei documenti programmatici sopra richiamati come unico filo conduttore.

Si parte dall'estrapolazione di specifiche linee strategiche contenute nelle relazioni di inizio mandato suddivise nelle 15 "Aree strategiche".

Per ciascuna area vengono individuati gli "Obiettivi Strategici" e ad esse vengono correlati, rispettivamente, i "Programmi" e i "Progetti" contenuti nel Documento Unico di Programmazione e gli "Obiettivi" del Piano Esecutivo di Gestione, che sviluppano concretamente gli obiettivi di mandato e che risultano, pertanto, significativi ai fini del controllo strategico.

Mentre i programmi individuati nel DUP vengono citati sinteticamente per soli titoli, gli obiettivi contenuti nel PEG/PDO, identificati per settore di appartenenza e per unità organizzativa vengono riprodotti con le finalità, gli indicatori di risultato e la verifica finale, secondo la parte descrittiva contenuta nella scheda utilizzata per il "report finale" degli obiettivi predisposta dai Dirigenti.

Le ultime due colonne riportano la percentuale di raggiungimento ottenuta dall'obiettivo e il suo stato

L'ESITO DELLE AZIONI COMPIUTE.

Si riporta in allegato la stampa che rappresenta il documento denominato "**Relazione Controllo Strategico 2019**" ed il **Report Controllo Strategico 2019**.

Le stesse riproducono l'esito delle azioni compiute ai fini del conseguimento di ciascuno degli obiettivi inseriti nel PEG e nel Piano delle Performance, indicando per ognuno di essi la percentuale di raggiungimento.

Va peraltro rilevato che tutti gli obiettivi sono stati completamente conseguiti dalla struttura comunale.

8. PEG 2019– OBIETTIVI - RISULTATI RAGGIUNTI

Analisi dei risultati.

Come enunciato in precedenza per il Piano degli Obiettivi è stata fatta la scelta di suddividere gli obiettivi gestionali in tre diverse categorie:

- **Obiettivi di Processo e/o di Attività:** finalizzati a migliorare e a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi Settori/Servizi.
- **Obiettivi Intersettoriali:** finalizzati all'attuazione di quanto previsto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2019-2021 (PTPCT) in merito all'attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche con i relativi indicatori collegati agli obiettivi inseriti nel Piano della Performance.
- **Obiettivi Strategici:** finalizzati all'attuazione di quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione.

Ogni obiettivo è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane e finanziarie assegnate a ogni Settore/Servizio.

Per quanto attiene agli Obiettivi di Processo e/o di Attività ciascun Settore/Servizio ha provveduto, per quanto di propria competenza, a rilevare le attività consolidate e le funzioni svolte.

L'Amministrazione ha dato poi attuazione agli obiettivi/progetti strategici, contenuti nel Documento Unico di programmazione attraverso il PEG, munito del Piano degli Obiettivi di cui all'articolo 197, comma 2, lettera a) del D. Lgs 267/2000, ed il Piano della Performance, individuando gli obiettivi operativi e le risorse umane e strumentali necessarie per perseguire le proprie finalità istituzionali.

Alla fase di programmazione effettuata con l'approvazione del P.E.G. 2019 è seguita quella di controllo attraverso la predisposizione di un "report" al 31 Dicembre 2019 per ogni Centro di Responsabilità al fine della verifica:

- del grado di raggiungimento di ogni obiettivo formulato, reso possibile dal grado di realizzazione delle attività programmate, espresso attraverso stati di avanzamento e percentuali di attuazione, con eventuali osservazioni alle singole fasi del progetto;
- della percentuale, per ogni indicatore collegato all'obiettivo, dei risultati effettivi rispetto a quelli attesi, con eventuali osservazioni;
- della verifica delle risorse umane utilizzate per ciascun progetto;
- delle criticità eventualmente verificatesi durante lo svolgimento del progetto.

Si è trattato in altri termini di evidenziare in apposito report, denominato **"Report Finale degli Obiettivi 2019"**, da parte dei Dirigenti titolari Centri di Responsabilità, gli esiti dell'azione, le eventuali criticità, gli scostamenti rispetto agli obiettivi e programmi, le cause degli scostamenti e le conseguenti azioni correttive sulle fasi e sugli indicatori, nonché la verifica delle risorse umane a disposizione per ogni progetto.

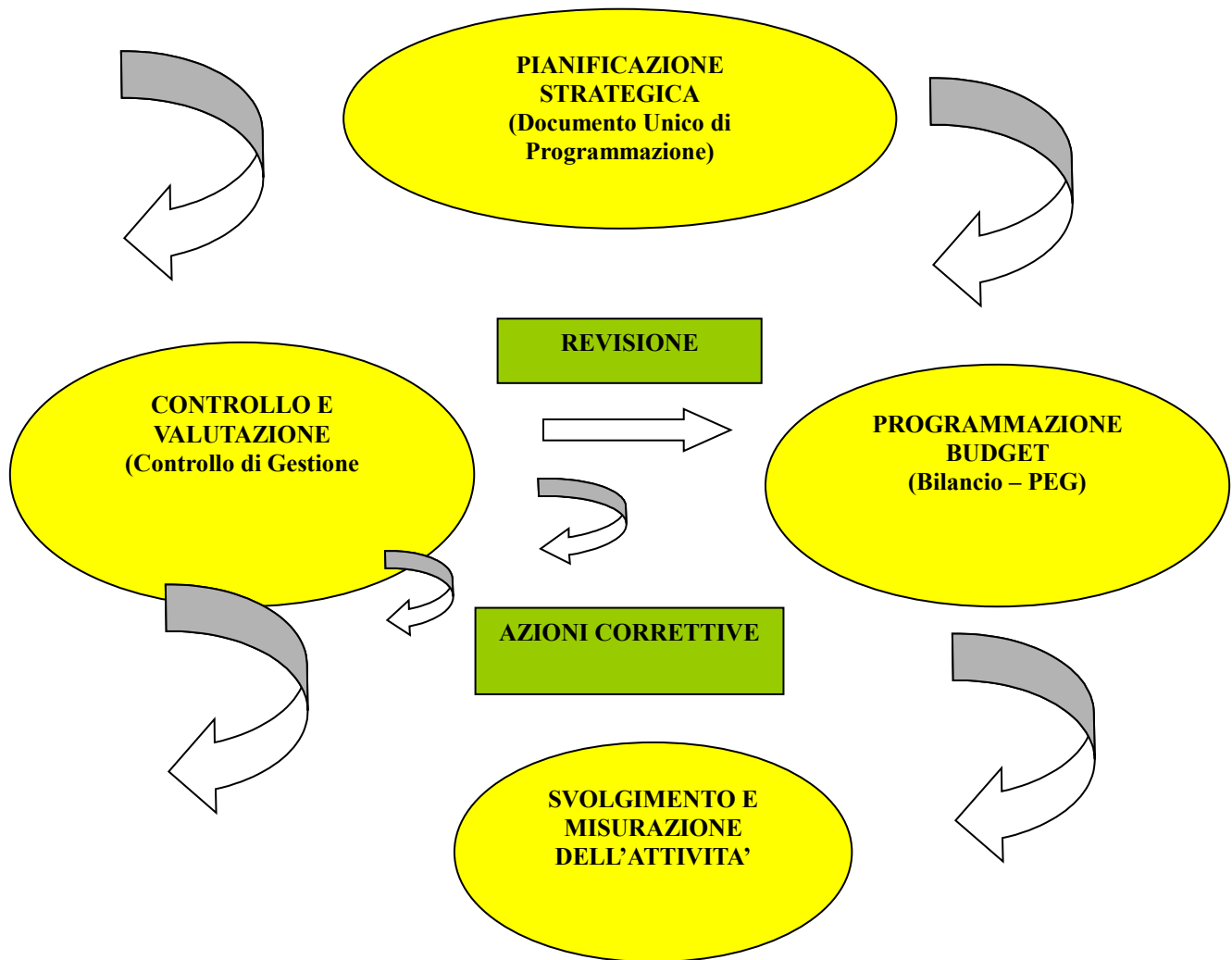
L'articolo 198 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) prevede che la struttura operativa al quale è assegnata la funzione del controllo di gestione fornisca le conclusioni del predetto controllo agli amministratori per la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi ed ai responsabili dei servizi affinché questi abbiano gli elementi per valutare l'andamento della gestione dei servizi di cui sono responsabili mediante apposito documento denominato **"Report Finale del Controllo di Gestione 2019"** -

Con l'articolo 12 del nuovo Regolamento sul funzionamento del Servizio di Controllo Gestione, approvato dal Comune di San Giuliano Terme con deliberazione consiliare n. 53 del 30.09.2013, tale norma generale è stata regolamentata tramite i commi 4, 5 e 6 nel quale sono indicati le modalità dell'attività di controllo e confronto (reporting dei centri di responsabilità), i periodi temporali di riferimento e le modalità di effettuazione del rapporto mediante:

- un'attività di controllo;
- la predisposizione del referto finale del PEG 2019.

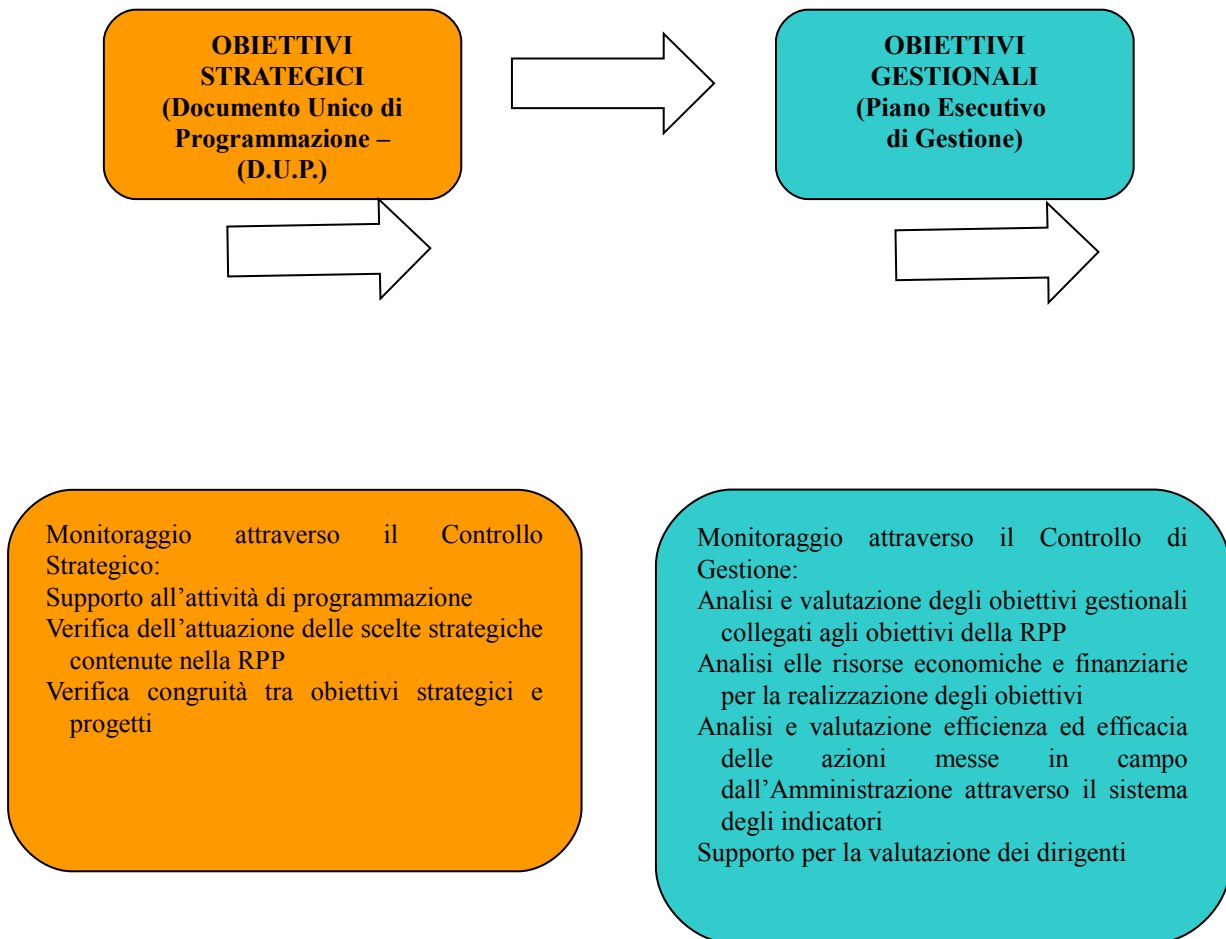
Il sistema di reporting

L'attività inerente il controllo di gestione è stata realizzata dunque in modo integrato seguendo il seguente percorso:



Poiché l'attività di controllo si propone di valutare e favorire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza della gestione, il sistema di reporting è stato progettato considerando le seguenti dimensioni:

- l'insieme delle relazioni tra dipendenti, strumenti e normativa;
- i fruitori del sistema;
- la periodicità e la tempestività dei report;
- gli indicatori da monitorare



PEG 2019 – Obiettivi strategici e risultati raggiunti – Il referto finale del Controllo di Gestione

L'Amministrazione ha dato attuazione agli obiettivi/progetti strategici, contenuti nel Documento Unico di Programmazione attraverso il PEG, munito del Piano degli Obiettivi di cui all'articolo 197, comma 2, lettera a) del D. Lgs 267/2000, ed il Piano della Performance, individuando gli obiettivi operativi e le risorse umane e strumentali necessarie per perseguire le proprie finalità istituzionali.

In questo caso l'albero della performance è una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse).

In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione.

Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione.

Il Comune di San Giuliano Terme ha inteso rappresentare l'albero della performance nei suoi contenuti generali, rimandando al Documento Unico di Programmazione l'individuazione dei progetti e degli obiettivi strategici e al Piano Esecutivo di Gestione ovvero al Piano degli Obiettivi la definizione dei programmi operativi per la realizzazione del mandato istituzionale, anche attraverso la nuova struttura dell'Ente.

L'attività di controllo

Alla fase di programmazione effettuata con l'approvazione del P.E.G. 2019 , è seguita, quella di controllo che si è esplicitata attraverso la predisposizione di appositi "report finali" per ogni Centro di Responsabilità al fine della verifica:

- dello stato di avanzamento e quello finale di ciascun progetto;
- delle criticità dichiarate e accertate verificatesi durante lo svolgimento del progetto;
- delle proposte e delle richieste dei settori/unità organizzative in merito alle possibili variazioni agli obiettivi e/o risorse assegnate.

Si è trattato pertanto in altri termini di evidenziare in appositi report, da parte dei Dirigenti , gli esiti dell'azione, le eventuali criticità, gli scostamenti rispetto agli obiettivi e programmi, le cause degli scostamenti e le conseguenti azioni correttive, nonché la verifica delle risorse umane a disposizione per ogni progetto.

Il referto finale del PEG 2019

Di seguito si rappresenta lo stato di finale di attuazione dei progetti di PEG 2019 distinto per singolo Centro di Costo ed aggregato per singolo Centro di Responsabilità.

L'aspetto centrale della rappresentazione delle risultanze dei vari report riguarda ovviamente gli scostamenti dagli obiettivi e dai programmi predefiniti, nonché evidenziare le criticità.

Sulla base dei report trasmessi da ogni Centro di Responsabilità si è conseguentemente provveduto ad effettuare, ai sensi del comma 5 dell'articolo 12 del Regolamento sul funzionamento del Servizio Controllo di Gestione, un'analisi finale di ogni progetto ed una valutazione finale sui risultati dei progetti.

Successivamente da parte del Nucleo di Valutazione è stato provveduto ad attivare il processo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2019 predisponendo la griglia di valutazione come da specifico documento denominato "P.E.G. 2019– Valutazione Obiettivi" -

Sistema di valutazione della Performance

Performance Generale dell'Ente – Performance di Settore/Servizio

Le Performance generale dell'Ente e quella relativa ai singoli Settori/Servizi, per l'anno 2019 che l'Amministrazione si è impegnata a monitorare e calcolare è definita secondo l'allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. 132 del 21.05.2019, che di seguito si riporta:

Indicatore progettuale – strategico (Grado di raggiungimento degli obiettivi 2019)

Tale indicatore sarà calcolato secondo due metodi denominati rispettivamente:

Numero obiettivi totalmente raggiunti

- **Algoritmo semplice di calcolo** = -----

Numero totale obiettivi

Σ (Obiettivo raggiunto x Valore obiettivo (Qualità))

- **Algoritmo complesso di calcolo = -----**

Σ Punteggio massimo obiettivi (Obiettivo totalmente raggiunto x Qualità)

Per le singole valutazioni sugli obiettivi si rimanda ai progetti specifici di ogni Centro di Responsabilità, come valutati dall'O.I.V., sulla seguente griglia di riferimento nella colonna "Valutazione sintetica", per la valutazione dei singoli obiettivi è stata individuata la seguente griglia di riferimento:

| Obiettivo di PEG totalmente raggiunto | Obiettivo di PEG non raggiunto totalmente | Obiettivo di PEG parzialmente raggiunto | Obiettivo di PEG non raggiunto | Obiettivo di PEG non valutabile |
|--|--|--|---------------------------------------|--|
| 100% | 99% - 85% | 84% - 65% | < 65% | N.V. |

Il grado di raggiungimento degli obiettivi sarà considerato complessivamente positivo o negativo quando il calcolo secondo i due algoritmi determina:

| | |
|--|---|
| Un risultato uguale o superiore all'85% | Performance organizzativa eccellente |
| Un risultato sufficiente quando è uguale o maggiore del 65% e minore dell'85% | Performance organizzativa positiva |
| Un risultato negativo quando il risultato assumerà un valore inferiore al 65% | Performance organizzativa negativa |
| Nel caso di obiettivo di PEG non valutabile, lo stesso non sarà considerato | Performance organizzativa non valutata |
| | |

Lo stato di attuazione finale del PEG 2019

OBIETTIVI DI PROCESSO E/O DI ATTIVITA'

Ogni Settore/Unità Extrasettoriale Apicale ha provveduto al rilevamento delle attività dell'anno 2019.

OBIETTIVI INTERSETTORIALI

Relativamente al PEG 2019 è stato previsto un Obiettivo Intersettoriale la cui valutazione è riportata nella tabella seguente:

| Obiettivi di PEG totalmente raggiunti | Obiettivi di PEG non raggiunti totalmente | Obiettivi di PEG parzialmente raggiunti | Obiettivi di PEG non raggiunti | Obiettivi di PEG non valutabili |
|--|--|--|---------------------------------------|--|
| 100% | 99% - 85% | 84% - 65% | < 65% | N.V. |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 1 | | | | |
|---|--|--|--|--|

OBIETTIVI STRATEGICI

A conclusione dell'esame di tutti gli obiettivi è stato predisposto il seguente prospetto riepilogativo relativo allo stato di attuazione finale degli obiettivi del PEG 2019:

| Obiettivi di PEG totalmente raggiunti | Obiettivi di PEG non raggiunti totalmente | Obiettivi di PEG parzialmente raggiunti | Obiettivi di PEG non raggiunti | Obiettivi di PEG non valutabili |
|--|--|--|---------------------------------------|--|
| 100% | 99% - 85% | 84% - 65% | < 65% | N.V. |
| 34 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Si ritiene che lo stato di attuazione finale dei progetti relativi al P.E.G. 2019 ha raggiunto nella totalità le aspettative previste dai singoli obiettivi, pur con qualche criticità .

Di seguito è stata predisposta l'analisi per singolo Settore/Unità Organizzativa apicale.

- UNITA' ORGANIZZAZIONE EXTRASETTORIALE "AVVOCATURA" – Responsabile Dott. Aldo Fanelli

L'unico progetto ha totalmente raggiunto l'obiettivo finale prefissato, sia in termini di attuazione delle azioni che in termini di valore degli indicatori.

Il risultato finale viene riportato nella sottostante tabella.:

| Obiettivi di PEG totalmente raggiunti | Obiettivi di PEG non raggiunti totalmente | Obiettivi di PEG parzialmente raggiunti | Obiettivi di PEG non raggiunti | Obiettivi di PEG non valutabili |
|--|--|--|---------------------------------------|--|
| 100% | 99% - 85% | 84% - 65% | < 65% | N.V. |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |

- UNITA' ORGANIZZAZIONE EXTRASETTORIALE "POLIZIA MUNICIPALE" – Responsabile Magg. Grazia Angiolini

Anche per questo Centro di Responsabilità si evidenzia una buona realizzazione del progetto predisposto, tenuto conto della sua particolare articolazione.

Il risultato finale viene riportato nella sottostante tabella.:

| Obiettivi di PEG totalmente raggiunti | Obiettivi di PEG non raggiunti totalmente | Obiettivi di PEG parzialmente raggiunti | Obiettivi di PEG non raggiunti | Obiettivi di PEG non valutabili |
|--|--|--|---------------------------------------|--|
| 100% | 99% - 85% | 84% - 65% | < 65% | N.V. |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |

SETTORE SEGRETERIA GENERALE – Responsabile Dott. Norida Di Maio

- SERVIZIO 0.1 - SEGRETERIA GENERALE E CONTRATTI

- SERVIZIO 0.2 – PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE, CONTROLLI INTERNI E

SUGLI ENTI PARTECIPATI

- SERVIZIO 0.3 - INNOVAZIONE E TECNOLOGIA
- SERVIZIO 0.4 - SERVIZI DEMOGRAFICI
- SERVIZIO 0.5 – SERVIZIO RISORSE UMANE

Gli obiettivi sono stati conclusi positivamente, le finalità dell'obiettivo e gli indicatori di risultato previsti sono riportati nella sottostante tabella:

| Obiettivi di PEG totalmente raggiunti | Obiettivi di PEG non raggiunti totalmente | Obiettivi di PEG parzialmente raggiunti | Obiettivi di PEG non raggiunti | Obiettivi di PEG non valutabili |
|---------------------------------------|---|---|--------------------------------|---------------------------------|
| 100% | 99% - 85% | 84% - 65% | < 65% | N.V. |
| 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |

- SETTORE N. 1 – SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO E SERVIZI - Responsabile Arch. Silvia Fontani

- - SERVIZIO 1.1 – URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA
- - UNITA' 1.2 – SPORTELLO UNICO ATTIVITA' PRODUTTIVE
- - SERVIZIO 1.3 – SERVIZI AL CITTADINO

Per questo Settore gli obiettivi sono stati tutti conclusi positivamente raggiungendo le finalità degli obiettivi stessi e conseguentemente soddisfare gli indicatori di risultato previsti come risultante dalla sottostante tabella:

| Obiettivi di PEG totalmente raggiunti | Obiettivi di PEG non raggiunti totalmente | Obiettivi di PEG parzialmente raggiunti | Obiettivi di PEG non raggiunti | Obiettivi di PEG non valutabili |
|---------------------------------------|---|---|--------------------------------|---------------------------------|
| 100% | 99% - 85% | 84% - 65% | < 65% | N.V. |
| 12 | 0 | 0 | 0 | 0 |

- SETTORE N. 2 – OPERE PUBBLICHE, PATRIMONIO E AMBIENTE – Responsabile Dott. Norida Di Maio

- SERVIZIO 2.1 – AMBIENTE E PROTEZIONE CIVILE
- SERVIZIO 2.2 – OPERE PUBBLICHE E GESTIONE DEL PATRIMONIO

Anche per questo Centro di Responsabilità si segnala che tutti gli obiettivi assegnati sono stati conclusi positivamente, segnalando che al report del 30 settembre un progetto relativo al patrimonio (Aggiornamento inventario dei beni immobili) è stato sostituito da altro progetto con approvazione della Giunta (delibera GC n. 272/2019).

I valori ipotizzati degli indicatori sono stati quelli effettivamente raggiunti ed in alcuni casi superiori e migliorativi.

Il risultato finale viene riportato nella sottostante tabella.:

| Obiettivi di PEG totalmente | Obiettivi di PEG non raggiunti | Obiettivi di PEG parzialmente | Obiettivi di PEG non raggiunti | Obiettivi di PEG non valutabili |
|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|

| raggiunti | totalmente | raggiunti | | |
|-----------|------------|-----------|-------|------|
| 100% | 99% - 85% | 84% - 65% | < 65% | N.V. |
| 7 | 0 | 0 | 0 | 0 |

- SETTORE N. 3 – ECONOMICO FINANZIARIO – Responsabile Dott. David Gay

- SERVIZIO 3.1 – PROVVEDITORATO
- SERVIZIO 3.2 – ENTRATE
- SERVIZIO 3,3 – BILANCIO E CONTABILITA'

Anche per questo Centro di Responsabilità si segnala che tutti gli obiettivi assegnati sono stati conclusi positivamente.

I valori ipotizzati degli indicatori sono stati quelli effettivamente raggiunti ed in alcuni casi superiori e migliorativi.

Il risultato finale viene riportato nella sottostante tabella:.

| Obiettivi di PEG totalmente raggiunti | Obiettivi di PEG non raggiunti totalmente | Obiettivi di PEG parzialmente raggiunti | Obiettivi di PEG non raggiunti | Obiettivi di PEG non valutabili |
|---------------------------------------|---|---|--------------------------------|---------------------------------|
| 100% | 99% - 85% | 84% - 65% | < 65% | N.V. |
| 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sistema valutazione della Performance

A conclusione dell'esame è stato predisposto il seguente prospetto riepilogativo finale relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi calcolato secondo i due algoritmi e con esclusione degli obiettivi di PEG non valutabili.

Performance di Settore/Unità Extrasettoriale Apicale

| Settore Unità Organizzativa apicale | Numero obiettivi totalmente raggiunti | Sommatoria (Obiettivo raggiunto x Valore obiettivo (Qualità)) |
|--|--|--|
| | ----- --- Numero totale obiettivi | |
| | | Sommatoria Punteggio massimo obiettivi (Obiettivo x Qualità) |
| Obiettivi Intersettoriali | 1/1= 100% | 9/9 100% |
| Avvocatura | 1/1= 100% | 3/3 100% |
| Polizia Municipale | 1/1 = 100% | 6/6 100% |
| Settore Segreteria Generale | 10/10 = 100% | 63/63 100% |

| | | | |
|---|---------------------|--------------|-------------|
| Settore II Patrimonio | 7/7 = 100% | 66/66 | 100% |
| Settore I Governo territoriale e servizi | 12/12 = 100% | 51/51 | 100% |
| Settore III Finanziario | 5/5 = 100% | 27/27 | 100% |

Performance Generale di Ente

| | Numero obiettivi totalmente raggiunti | Sommatoria (Obiettivo raggiunto x Valore obiettivo (Qualità)) |
|---|--|--|
| | Numero totale obiettivi | Sommatoria Punteggio massimo obiettivi (Obiettivo x Qualità) |
| Obiettivi Intersectoriali e Strategici | 37/37 = 100% | 225/225= 100% |

Dall'esame dei dati suddetti si rileva che la Performance Generale di Ente è considerata complessivamente positiva in quanto il calcolo secondo i due algoritmi predeterminati ha prodotto per entrambi un risultato al 100% (Performance organizzativa eccellente).

9. AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

La trasparenza è un elemento assolutamente necessario per una migliore gestione della “Cosa pubblica” ed essenziale per l’accountability in modo tale da responsabilizzare il management pubblico e stimolare la rendicontazione di quanto realizzato.

La trasparenza consente inoltre di avviare una partecipazione e collaborazione del cittadino che, conoscendo meglio la Pubblica Amministrazione, può contribuire attivamente a migliorare, anche attraverso proposte, la qualità dei servizi erogati.

Le responsabilità del management e le rendicontazioni periodiche sugli adempimenti, sono elementi indispensabili per l’attuazione della trasparenza.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 5.03.2019 è stato aggiornato il “Programma Triennale della trasparenza ed integrità per gli anni 2019/2021 quale sezione del Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Il Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità (PTPCT), predisposto dal Responsabile della Trasparenza, dà attuazione al principio della trasparenza definendo i criteri, i modi, i tempi e le iniziative di attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, ivi comprese le misure organizzative e di coordinamento informativo e informatico dei dati, volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, nonché a garantire le qualità delle informazioni pubblicate sul sito web istituzionale.

Nella home page del sito del Comune di San Giuliano Terme è presente l’apposita sezione denominata “Amministrazione Trasparente”:

<http://www.comune.sangiulianoterme.pisa.it/home/amministrazione-trasparente>

La pubblicazione dei dati e delle informazioni sul sito istituzionale è in linea con i tempi programmati ed i contenuti del programma triennale trasparenza ed integrità ed è attualmente in fase di revisione ed aggiornamento alla sopravvenuta normativa .

Il Nucleo di Valutazione, nell'esercizio delle funzioni di attestazioni relative agli obblighi di trasparenza, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g), del D.Lgs. n. 150/2009 e delle successive delibere A.N.AC. nn. 1310/2016 e 236/2017, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencato nel sito web del Comune alla sezione "Amministrazione Trasparente" alla scadenza prevista.

Si ritiene comunque indispensabile, continuare nell'azione di:

- miglioramento del linguaggio usato per la stesura degli atti al fine di garantire chiarezza e leggibilità delle informazioni ivi contenute;
- pubblicazione tempestiva sul sito dei documenti e delle informazioni e quindi di permanenza delle informazioni pubblicate;
- implementazione e aggiornamento dei dati segnalati dal Nucleo di Valutazione in sede di verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione della sezione "Amministrazione Trasparente".

10. ANTICORRUZIONE

Connesso al tema della trasparenza, è il tema dell'anticorruzione introdotto nella pubblica amministrazione con la Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegittimità della pubblica amministrazione", finalizzato ad introdurre il concetto di prevenzione della corruzione.

La corruzione, infatti, minaccia il prestigio e la credibilità delle istituzioni, inquina e distorce gravemente l'economia, sottrae risorse destinate al bene della comunità, corrode il senso civico e la stessa cultura democratica

L'aspetto innovativo della legge è l'estensione del concetto di corruzione quale abuso delle funzioni attribuite che genera un malfunzionamento dell'attività amministrativa e crea disagio al cittadino e non più solo dal punto di vista penale, ma comportamentale mediante:

- diffusione di una nuova cultura di prevenzione della corruzione, il fenomeno corruttivo si contrasta NON solo con l'implementazione di norme di repressione MA con l'implementazione di strumenti per la collaborazione ed il coinvolgimento di tutto l'assetto organizzativo nei rapporti con i cittadini.
- sensibilizzazione verso una nuova cultura volta a:
 - ridurre le opportunità che possano sfociare in casi di corruzione;
 - aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
 - creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
 - creare la cultura secondo cui l'attività dell'amministrazione pubblica deve essere orientata al servizio del cittadino.

In ottemperanza a quanto previsto dalla Legge n. 190/2012 l'Ente si è adeguato adottando un Piano di Prevenzione della Corruzione e nominando il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, individuato nella persona del Segretario Generale.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 5.03.2019 è stato aggiornato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per gli anni 2019/2021 annualità 2019, attualmente in vigore.

Esso rappresenta uno strumento in continua evoluzione i cui contenuti sono finalizzati a dare un nuova impostazione all'attività di questa amministrazione.

La deliberazione anzidetta si compone di:

- a) Piano Prevenzione della Corruzione (2019-2021);
- b) Programma Triennale per la Trasparenza ed Integrità che ricopre lo stesso periodo di riferimento ed approvato, adeguandolo alle disposizioni contenute nel D.Lgs n. 33/2013 con allegato l'elenco degli obblighi di pubblicazione;
- c) Codice di Comportamento dei Dipendenti approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 111 del 05.06.2014.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2019/2021 è consultabile sul sito istituzionale al seguente link:

<http://www.comune.sangiulianoterme.pisa.it/home/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/trasparenza/piano-prevenzione-corrruzione-trasparenza-2019-2021>

Il Segretario Generale, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione nell'ente ha predisposto e pubblicato sul sito web comunale la "Relazione annuale" ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della Legge 190/2012 secondo le Linee Guida ANAC n. 8/2015, secondo quanto previsto dalle norme transitorie.

11. CONTROLLI INTERNI

Le modifiche introdotte dal D.L. n. 174/2012 convertito con Legge n. 213/2013, sono state recepite e organizzate nel "Regolamento dei Controlli Interni" approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 5 del 05.03.2013 e modificato con deliberazione sempre del Consiglio Comunale n. 53 del 30.09.2013, 25 del 20/02/2013.

Nel corso dell'anno 2019, da parte del Segretario Generale, a seguito delle nuove funzioni attribuite dal D.L. n. 174/2012 convertito con Legge n. 213/2015 sono stati effettuati i controlli amministrativo-contabili sugli atti emessi dagli uffici appartenenti alla struttura comunale.

12. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Per quanto riguarda l'assetto organizzativo l'andamento dell'organico dell'Ente negli ultimi anni è il seguente (dati al 31.12 di ogni anno):

13.1. Andamento personale dirigenziale:

| Anno/Dirigenti | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Di ruolo | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| A contratto | 5* | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| A comando | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Segretario Generale | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Totale | 6 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 |

* di cui quattro appartenenti ai ruoli.

13.2. L'andamento del personale non-dirigente, invece, è così riassumibile:

| Personale di ruolo | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Categoria A | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Categoria B | 33 | 32 | 31 | 31 | 32 | 30 | 27 |
| Categoria C | 72 | 72 | 70 | 69 | 67 | 63 | 65 |

| | | | | | | | |
|-------------|-----|-------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Categoria D | 53 | 55 | 55 | 51 | 46 | 46 | 38 |
| Totale | 158 | 159** | 156 | 151 | 143 | 139 | 132 |

13.3. Mentre quello a tempo determinato è il seguente:

| Personale a tempo determinato rapportato ad anno | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| Categoria A | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Categoria B | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Categoria C | 1 | 0 | 1* | 1* | 1* | 1* | 3* |
| Categoria D | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1* | 3* |

*dato relativo all'assunzione a tempo determinato di unità ai sensi dell'articolo 90 del TUEL.

Come nell'anno precedente, nella gestione del personale, la Giunta Comunale ha lavorato sulla rivisitazione dell'organico, salvaguardando il funzionamento della macchina organizzativa in un'ottica di contenimento della spesa, così come prevedono le normative vigenti, così come prevedono le normative vigenti.

13. PARI OPPORTUNITA'

Nell'ambito della normativa vigente gli uffici dell'Amministrazione hanno operato per la corretta applicazione delle norme di riferimento.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 360 del 06.12.2011, ha approvato il "Regolamento Comitato di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Il Cug dell'Ente (*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*) è stato istituito con deliberazione della G.C. n. 360 del 06.11.2011 ed è composto da n. 9 membri effettivi e n. 9 membri supplenti.

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 151 del 20.12.2012, modificato con successiva deliberazione n. 42 del 05.06.2007 è stato approvato il "Regolamento del Consiglio per le Pari Opportunità" dell'Ente.

Con deliberazione di G.C. n. 253 del 5.12.2019 l'Ente ha approvato il Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità 2019 – 2021.

L'Amministrazione nel corso dell'anno 2019 ha attuato percorsi formativi aventi una ricaduta sul benessere di chi lavora.

Analisi di genere – Rapporto uomini/donne

Dotazione organica con riferimento alla data del 31.12.2019

| Dirigente | | Categoria D | | Categoria C | | Categoria B | | Categoria A | |
|-----------|---|-------------|---|-------------|---|-------------|---|-------------|---|
| U | D | U | D | U | D | U | D | U | D |

| | | | | | | | | | |
|---|---|----|----|----|----|----|----|---|---|
| | | | | | | | | | |
| 1 | 1 | 14 | 25 | 24 | 43 | 17 | 10 | 0 | 0 |

Totale dipendenti uomini: n. 56

Totale dipendenti donne: n. 79

Totale complessivo: n. 135

15. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2019

La Relazione sulla Performance 2019 dovrà essere sottoposta all'esame del Nucleo di Valutazione ai fini della sua validazione.

Il nucleo di Valutazione ne attesta l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge.

La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e dirigenti.

Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e dirigenti, precedentemente definite.

Queste metodologie prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza.

In riferimento al 2019, è stato concluso il processo di valutazione dei dipendenti mentre risulta non ancora attivato quello relativo alle posizioni dirigenziali, per le quali il Nucleo di Valutazione sarà chiamato ad esprimersi successivamente.

16. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Per la redazione della presente Relazione sono stati coinvolti il Segretario Generale e l'U.O. Programmazione – Organizzazione – Controlli Interni e sugli Enti Partecipati.

Allegati approvati con Delibera G.C. n. 195/2020:

- **Report Finale degli Obiettivi 2019**
- **Report Finale del Controllo di Gestione 2019**
- **Piano Esecutivo di Gestione 20169– Valutazione Obiettivi**
- **Relazione Controllo Strategico 2019**

San Giuliano Terme

Il Segretario Generale
Dott.ssa Norida Di Maio

