



CITTÀ DI
SAN GIORGIO A CREMANO

Allegato delibera G.C. n. 71 del 23.7.2015

RELAZIONE

SULLE PERFORMANCE DEL COMUNE DI SAN GIORGIO A CREMANO ANNO 2014

Premessa

La presente relazione è redatta in adempimento all'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto 150/2009 e costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2014.

Nel Comune di San Giorgio a Cremano i principi del sistema di valutazione delle performance sono stati deliberati nell'anno 2011 dal Consiglio Comunale e successivamente recepiti in apposite modifiche regolamentari che hanno previsto anche l'introduzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) la cui nomina, però, è avvenuta solo con decorrenza dal 30 settembre 2013, giusta decreto sindacale n. 30027 del 30.9.2013

Va comunque evidenziato che l'applicazione del sistema di valutazione delle performance è da considerarsi un processo ancora in fase di attuazione progressiva, che pur avendo visto nel corso del 2014 un orientamento dei tradizionali sistemi di programmazione e valutazione alle finalità del D.Lgvo 150/2009 e la ricezione dei principi della stessa norma nel CCID, sconta, comunque, il ritardo nella nomina dell'O.I.V. e il mancato adeguamento alla norma delle già avanzate tecniche di valutazione in uso in quest'Ente. Tecniche di valutazione che, in piena ottemperanza alle disposizioni contenute nel citato decreto legislativo, sono state trasfuse nella loro pienezza nel nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance di cui l'Ente si è dotato, giusta metodologia approvata nel corso del mese di febbraio 2015, applicabile dalla prossima valutazione.

Pertanto, anche per il 2014 la valutazione delle performance collettive ed individuali è stata rapportata agli obiettivi operativi approvati in uno al PEG ed utilizzati come riferimento da parte dell'O.I.V..

La presente Relazione va inserita in questo contesto di *work in progress* che, pur recependo le prescrizioni normative, ha individuato un processo di assimilazione graduale dell'epocale modifica nella valutazione dei risultati di amministrazione, con strumenti quanto più conformi al contesto e condivisi dai soggetti interessati, sia interni che esterni.

La presente Relazione, redatta anche alla luce delle verifiche operate dall'O.I.V. sui risultati di gestione dell'anno 2014, intende evidenziare a consuntivo, sulla base dei dati al momento disponibili, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno.

Ai fini di una maggiore chiarezza è stata scelta una tipologia di redazione della relazione fortemente sintetica, individuando nei dati contenuti nelle tabelle relative agli obiettivi

operativi (verificati dall'O.I.V.), l'elemento caratterizzante del documento, dal quale è ricavabile anche la tipologia di misurazione di performance adottata per l'anno in esame.

Metodologia

La Relazione è stata redatta avendo presenti le linee guida della CIVIT, emanate nel corso dell'anno 2012.

L'analisi delle performance dell'Ente è stata strutturata in analogia alla divisione delle aree operative per Funzioni operata dal Piano Esecutivo di Gestione. Gli obiettivi espressi in correlazione nel PEG/PDO sono stati, quindi, ripartiti nell'ambito delle rispettive funzioni di appartenenza, indipendentemente dal centro di responsabilità cui erano assegnati, per consentire una singola e poi complessiva valutazione degli scostamenti tra il dato atteso ed il dato conseguito.

Conseguentemente i dati rilevati attengono a:

- Grado di raggiungimento di ciascun obiettivo (%);
- Grado di raggiungimento degli obiettivi per Funzione (%);
- Grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi dell'Ente (%).

Si precisa che gli obiettivi assegnati in sede di correlazione tra PEG finanziario e PEG degli Obiettivi (a valere quale PDO), con i relativi indicatori e pesi, dopo l'approvazione risultano già pubblicati sul sito internet dell'Ente. La presente relazione, quindi, completa il ciclo di informazione al cittadino, mediante un processo di valutazione costruito in tre fasi:

- Approvazione PEG/PDO in conformità al Programma di Governo (Piano strategico di riferimento)
- Individuazione indicatori e pesi
- Valutazione risultati indicatori e risultati obiettivi

Il contesto esterno ed interno di riferimento

Si rappresenta che anche l'anno 2014, come i tre precedenti, è stato caratterizzato da numerosi interventi normativi circa la finanza degli Enti locali e l'organizzazione degli stessi.

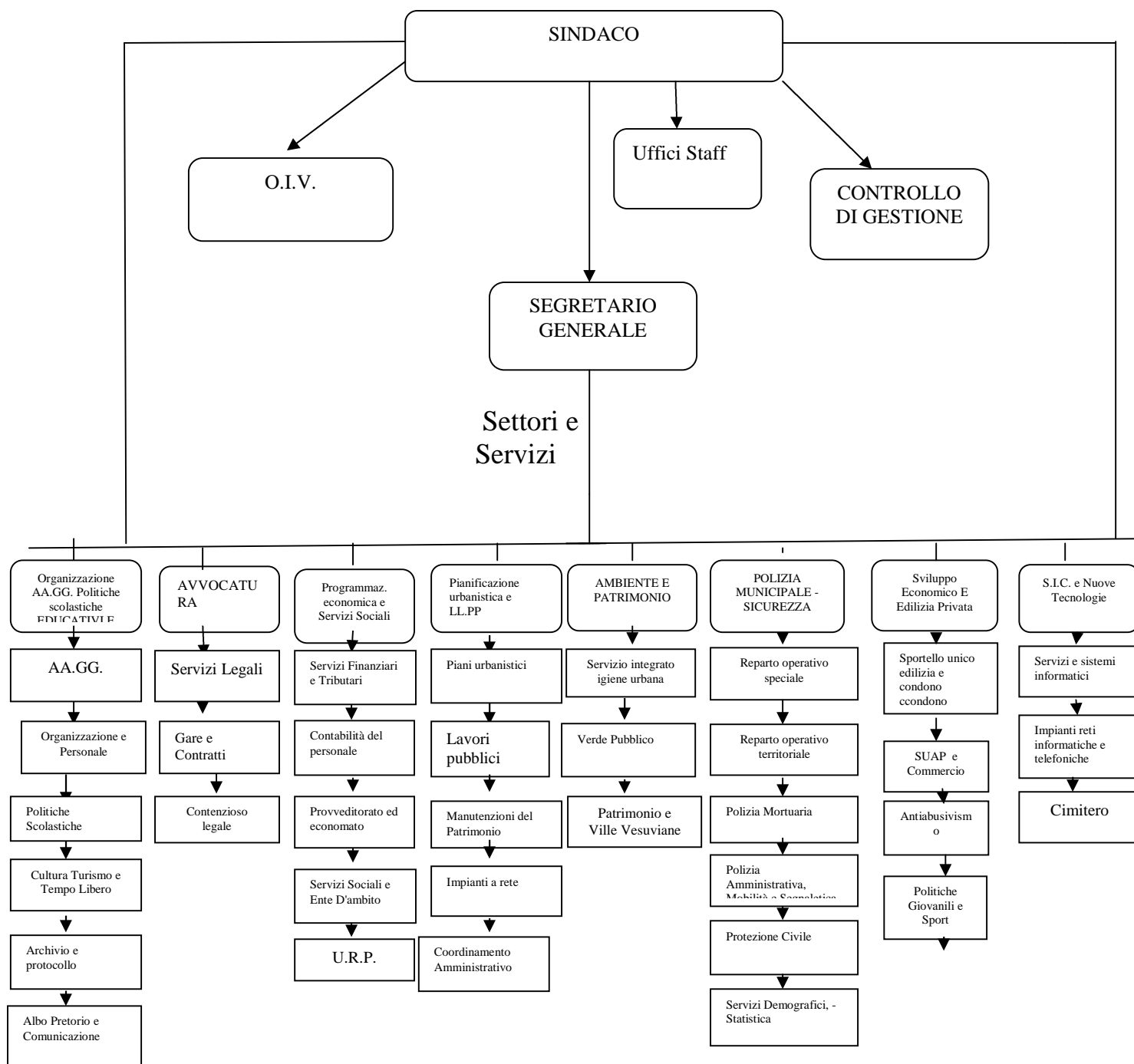
Tale contesto è stato influenzato, anche nell'anno 2014, dalla crisi economica e dalle ripetute manovre di finanza pubblica che hanno ulteriormente ridotto la capacità di spesa dell'Ente rispetto a quella prefissata, incidendo sulla capacità di pieno raggiungimento di alcuni obiettivi per impossibilità di finanziamento, ovvero per l'impossibilità di procedere alla spesa a causa dei limiti imposti dal Patto di Stabilità.

L'Amministrazione

Si riportano di seguito alcuni dati inerenti l'organizzazione dell'Ente, al fine di definire l'incidenza delle risorse umane e finanziarie sulla gestione complessiva e sul raggiungimento degli obiettivi.

I dati evidenziano la rilevante carenza di personale rispetto ai parametri normativi e conseguentemente, fanno rilevare come questo dato costituisca un principale elemento di criticità nella persecuzione dei risultati fissati.

Si riporta di seguito l'organizzazione e la dotazione organica dell'amministrazione comunale di San Giorgio a Cremano:



DOTAZIONE ORGANICA 31 DICEMBRE 2014 POSIZIONE ECONOMICHE RICOPERTE

P.E.P.I.	SETTORE "ORGANIZZAZIONE-AFFARI GENERALI-POLITICHE SCOLASTICHE"	SETTORE "AVVOCATURA"	SETTORE "PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E SERVIZI SOCIALI"	SETTORE "PIANIFICAZIONE URBANISTICA E LAVORI PUBBLICI"	SETTORE "AMBIENTE E PATRIMONIO"	SETTORE "POLIZIA MUNICIPALE E SICUREZZA"	SETTORE "SVILUPPO ECONOMICO-EDILIZIA PRIVATA"	SETTORE "S.I.C. E NUOVA TECNOLOGIE"	Totale Previsti Totale Ricoperti Totale Vacanti
Dir	1	1	1	1	1	1	1	1	8
	1	1	1	1	1	1	1	0	7
	0	0	0	0	0	0	0	1	1
D3	6	4	6	5	3	6	4	3	37
	3	2	6	3	3	5	6	1	29
	3	2	0	2	0	1	-2	2	8
D1	7	2	13	8	5	20	9	4	68
	3	1	7	4	3	8	1	1	28
	4	1	6	4	2	12	8	3	40
C	13	4	16	6	6	67	10	4	126
	11	2	12	6	3	63	8	2	107
	2	2	4	0	3	4	2	2	19
B3	3	5	5	2	8	10	4	5	42
	2	5	4	1	6	5	1	2	26
	1	0	1	1	2	5	3	3	16
B1	5	9	8	2	8	13	6	5	56
	2	6	8	2	7	9	2	3	39
	3	3	0	0	1	4	4	2	17
A	13	2	3	2	9	5	8	2	44
	8	0	2	0	3	3	2	0	18
	5	2	1	2	6	2	6	2	26
PREVISTI	48	27	52	26	40	122	42	24	381
RICOPERTI	30	17	40	17	26	94	21	9	254
VACANTI	18	10	12	9	14	28	21	15	127

DOTAZIONE ORGANICA 31 DICEMBRE 2014 POSIZIONE ECONOMICHE RICOPERTE

POSTI	P.E.P.I.	N.	Dir	P.E. D6	P.E. D5	P.E. D4	P.E. D3	P.E. D2	P.E. D1	P.E. C5	P.E. C4	P.E. C3	P.E. C2	P.E. C1	P.E. B7	P.E. B6	P.E. B5	P.E. B4	P.E. B3	P.E. B2	P.E. B1	P.E. A5	P.E. A4	P.E. A3	P.E. A2	P.E. A1
Previsti	Dir	8																								
Ricoperti		7	7																							
Vacanti		1																								
Previsti	D3	37																								
Ricoperti		29	4	10	6	9																				
Vacanti		8																								
Previsti	D1	68																								
Ricoperti		28	3	9	12	0	4																			
Vacanti		40																								
Previsti	C	126																								
Ricoperti		107							47	11	22	1	26													
Vacanti		19																								
Previsti	B3	42																								
Ricoperti		26												4	5	11	6	0								
Vacanti		16																								
Previsti	B1	56																								
Ricoperti		39													2	9	2	10	16	0						
Vacanti		17																								
Previsti	A	44																								
Ricoperti		18																				9	2	6	0	1
Vacanti		26																								

Totale **381**
 Totale **254**
 Totale **127**

Risultati raggiunti:

Si riportano di seguito i principali obiettivi su cui è stata sviluppata progettualità e rilevato il raggiungimento di risultati:

Finanze:

- Sono state avviate le attività propedeutiche all'avvio della riforma del sistema contabile;
- E' stata rimodulata la regolamentazione dei tributi, attraverso la redazione del regolamento sulla IUC;
- E stato assicurato il rispetto del Patto di stabilità;

Personale:

- Riduzione della spesa destinata alla produttività;
- Gestione delle comunicazioni sul sistema PER LA PA;
- Revisione della programmazione triennale del fabbisogno del personale;

Patrimonio:

- Revisione regolamento parchi pubblici
- Incrementato il pubblico che fruisce della biblioteca comunale
- Incremento degli eventi culturali nelle strutture di Villa Bruno

Sicurezza Urbana:

- Realizzazione di progetti obiettivo per la sicurezza urbana
- Segnaletica stradale di ultima generazione

Protezione Civile:

- Progetto angeli dell'estate
- Assistenza alle emergenze

Innovazione Tecnologica:

- Estensione della rete in Fibra ottica e potenziamento del Wi-fi cittadini
- Progetto "innoviamo insieme"

Servizi Sociali:

- Servizi Integrativi di assistentato sociale
- Assistenza domiciliare
- Servizi di psicomotricità negli istituti scolastici
- PAC per anziani ed infanzia
- Trasporto disabili
- Gestione Ambito

Scuola ed infanzia:

- Revisione regolamento servizio mensa
- Giorno del Gioco

Ambiente

- Raccolta differenziata al 58,22%

Criticità e opportunità

In osservanza alla normativa sulla *Spending review*, introdotta dal D.L. n. 95/2012 (convertito dalla legge n. 135/2012) l'amministrazione ha mantenuto e perseguito gli indirizzi specifici volti al contenimento della spesa per beni e servizi dell'Ente.

L'Ente ha comunque cercato di cogliere diverse opportunità per il finanziamento di eventi in campo culturale, completando anche per la messa a reddito del patrimonio settecentesco con il prosieguo della concessione in uso a titolo oneroso, all'Università Pegaso, del corpo centrale della Villa Vannucchi, continuando nello sviluppo di opportunità di crescita che potranno indurre non solo indotto economico sul territorio, ma anche benefici all'organizzazione complessiva delle politiche di bilancio, sgravando il Comune dei costi manutentivi.

Di contro alcuni obiettivi sono risultati parzialmente raggiunti o per la riduzione delle risorse disponibili a causa di fattori esogeni (Patto di stabilità, riduzione dei trasferimenti erariali, mancata erogazione di finanziamenti) o per lungaggini procedurali che hanno ritardato

gli effetti delle azioni intraprese. Infatti, la carenza di personale induce spesso gli Uffici a divenire un "imbuto" per lo sviluppo delle pratiche e, conseguentemente, rallentare le procedure.

Obiettivi: risultati raggiunti e scostamento

La valutazione delle Performance è stata sviluppata per Funzione Operativa, suddividendo in 11 ambiti gli obiettivi operativi sviluppati in conformità al Piano PEG/PDO approvato con la delibera di G.C. n. 348 del 11/12/2014 e successive modifiche. Lo stesso PEG/PDO è stato, infatti, sviluppato secondo gli obiettivi strategici individuati nel Programma di Governo dell'Ente, sintetizzati dal prospetto che segue:

AMBITO	OBIETTIVI STRATEGICI			
Funzione 1 Amministrazione, controllo e gestione	Ampliamento dei servizi offerti ai cittadini.	Riduzione contenzioso dell'Ente attraverso l'incremento delle definizioni transattive.	Equità fiscale, lotta all'evasione e riduzione pressione tributaria.	Messa a reddito del patrimonio settecentesco di proprietà comunale.
Funzione 3 Polizia Municipale	Incrementare la presenza della Polizia Municipale in strada.	Applicare le nuove tecnologie alle politiche di sicurezza.	Educazione stradale per i più giovani.	Valorizzazione del patrimonio settecentesco cittadino mediante l'organizzazione di eventi..
Funzione 4 Istruzione Pubblica	Inserire il Laboratorio Città dei Bambini e delle Bambine in un circuito nazionale creando una rete con le scuole del territorio.	Assicurare i servizi alle scuole (refezione, trasporto, ecc.)	Mantenimento sul territorio Università telematica Pegaso.	Adeguamento alla normativa sulla sicurezza di tutti gli immobili scolastici comunali.
Funzione 5 Sport e ricreazione	Migliorare la fruibilità delle strutture sportive comunali.	Promuovere la pratica dello sport e la partecipazione della cittadinanza agli eventi sportivi cittadini.		
Funzione 6 Cultura e beni culturali	Implementare le attività artistiche all'interno degli spazi delle ville settecentesche	Organizzare eventi cittadini legati alle tradizioni culturali della comunità.	Valorizzare la centralità e la ricettività della biblioteca comunale	Maggiore coinvolgimento degli anziani e dei giovani nelle iniziative culturali cittadine.

Piazza Vittorio Emanuele II, 10 - 80046 San Giorgio a Cremano tel 081 5654.429 fax 081 482190

Indirizzo Web: <http://www.e-cremano.it> E-mail: arcangelo.punzo@e-cremano.it

Funzione 7 Turismo	Pur non essendo state attuate specifiche iniziative in campo turistico, significativi incrementi del flusso turistico si sono comunque registrati in dipendenza delle attività culturali poste in essere che hanno visto la partecipazione, oltre che dei cittadini, anche di persone non residenti.			
Funzione 8 Viabilità e trasporti	Mantenimento in efficienza della viabilità e segnaletica cittadine.	Migliorare la mobilità cittadina.	Attuare il piano triennale opere pubbliche.	Promuovere interventi di riqualificazione delle periferie.
Funzione 9 Territorio e ambiente	Mantenere la percentuale di raccolta differenziata.	Avviare una nuova stagione di pianificazione urbanistica e lotta all'abusivismo edilizio.	Aumento degli spazi verdi fruibili dal pubblico e miglioramento dei servizi.	Predisporre un efficiente sistema cittadino di Protezione Civile.
Funzione 10 Sociale	Assicurare servizi integrati di assistenza agli anziani e ai diversamente abili.	Favorire l'integrazione sociale delle categorie più deboli.	Assicurare interventi di lotta alla povertà e servizi di assistentato sociale.	Fornire ai giovani opportunità di crescita ed incontro.
Funzione 11 Sviluppo economico	Migliorare la fruibilità dei mercati pubblici comunali	Semplificare i processi amministrativi per il rilascio di autorizzazioni alle imprese.	Promozione dell'artigianato locale.	Svolgere iniziative a tutela dei consumatori.
Funzione 12 Servizi produttivi	Sviluppare politiche di integrazione europea ed educazione alla pace.	Implementare gli spazi riservati ai giovani ed i luoghi di socializzazione.	Avviare processi di avvio dei giovani al mondo del lavoro.	

Gli obiettivi operativi del PEG/PDO, già pubblicati sul sito internet del Comune, vengono ora suddivisi nelle Funzioni cui sono riferibili.

Al risultato di ciascuna funzione concorrono diversi Settori, in ragione del numero di obiettivi di competenza. In tal senso, la valutazione che segue non intende rappresentare la capacità di realizzazione del singolo Responsabile di Settore (funzione che compete alla valutazione di risultato dei Dirigenti, curata dall'O.I.V.), ma intende fornire un quadro asettico dell'attività dell'Ente, meramente quantitativo da cui dedurre gli ambiti di maggiore e/o minore capacità realizzativa. Ciò non solo in funzione di una misurazione del lavoro svolto, ma anche in funzione di una migliore programmazione futura delle attività.

Si riportano nelle schede che seguono, per ciascuna Funzione gli Obiettivi perseguiti.

Dato complessivo Performance dell'Ente

Il dato per funzione delle performance dell'Ente, ottenuto dall'aggregazione per ciascuna Funzione dei risultati attesi e dei risultati ottenuti, nella realizzazione degli obiettivi del PDO riferibili alla funzione stessa, evidenzia un grado di performance dell'Ente pari al 91,75% del risultato atteso.

Risorse, efficienza ed economicità

Il bilancio consuntivo non risulta ancora approvato al momento della presente relazione. Pur tuttavia i dati in possesso indicano una tendenziale inferiorità degli impegni di spesa rispetto alle competenze definite nel Bilancio di previsione approvato dal Consiglio Comunale. Questo è stato dovuto all'esigenza di rispettare il Patto di Stabilità, i cui criteri di calcolo hanno indotto, durante la gestione, a limitare la spesa entro parametri inferiori a quelli stabiliti nel documento autorizzatorio.

Il rispetto del Patto di Stabilità per l'anno 2014 risulta già certificato ad opera del Dirigente del Settore e del Collegio dei Revisori dei Conti ed il relativo referto già trasmesso agli Enti competenti.

Si riporta di seguito il dato della spesa nell'ultimo quinquennio per funzione, anche al fine di derivare la sensibile riduzione delle risorse disponibili intervenuta nell'anno 2014. Ciò nonostante l'Ente ha assicurato tutti i servizi istituzionali, operando i tagli – invece – su nuovi progetti.

Funzioni	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014
Amm/ne, gestione e controllo	13.074.681,53	11.478.625,45	12.133.519,14	10.877.362,31	10.545.669,19
Polizia locale	3.202.760,44	3.164.934,64	2.851.242,73	3.080.140,52	2.725.359,93
Istruzione pubblica	2.609.753,23	2.637.999,39	2.484.501,52	2.387.466,63	2.463.004,05
Cultura e beni culturali	796.633,22	950.666,70	484.898,52	174.540,89	181.554,98
Sport e ricreazione	97.314,81	106.286,24	90.475,94	88.279,92	76.458,08
Turismo	4.493,60	41.500,00	500,00	1.000,00	1.000,00
Viabilità e trasporti	1.449.099,37	1.267.376,47	1.721.632,76	1.484.986,42	1.277.143,54
Territorio e Ambiente	9.764.737,72	10.112.302,46	10.253.342,42	10.199.601,90	10.626.065,45
Sociale	5.205.168,52	4.900.686,83	4.983.734,75	4.973.750,22	5.700.082,84
Sviluppo economico	175.542,56	94.946,96	100.231,77	76.367,26	75.964,00
Servizi produttivi	112.935,44	19.423,20	14.011,30	654,00	700,00
Totali	39.241.514,11	36.493.120,44	34.774.748,34	33.344.150,07	33.673.002,06

Piazza Vittorio Emanuele II, 10 - 80046 San Giorgio a Cremano tel 081 5654.429 fax 081 482190

Indirizzo Web: <http://www.e-cremano.it> E-mail: arcangelo.punzo@e-cremano.it

Bilancio di genere

L'art. 10 stabilisce che le Amministrazioni pubbliche nell'ambito della "Relazione sulla performance" evidenzino, a consuntivo, anche il bilancio di genere realizzato. Il rispetto e la valorizzazione delle diversità sono, infatti, un fattore di qualità sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne all'amministrazione (back office), sia nelle relazioni con le cittadine e i cittadini (front office).

Dalla strategia, legata ai valori che contraddistinguono l'organizzazione, discendono gli obiettivi legati alle pari opportunità che presentano sia una valenza rivolta all'interno dell'amministrazione sia all'esterno, a seconda della tipologia e missione della stessa; pertanto, risulta possibile contribuire, da un lato, al benessere organizzativo (interno), dall'altro lato, al benessere sociale (esterno).

L'insieme di tali fattori costituisce l'humus attraverso il quale, con pesi diversificati a seconda delle amministrazioni e del contesto di riferimento, vengono perseguite le performance programmate nei confronti degli stakeholder interni ed esterni.

La realizzazione di condizioni di pari opportunità, nei diversi contesti organizzativi e sociali, ha visto già da tempo quest'Ente impegnato in specifiche azioni di intervento che hanno spesso prodotto risultati apprezzabili, soprattutto in ottica di sensibilizzazione verso tali tematiche: ciò soprattutto all'interno dell'organizzazione mediante un tavolo delle pari opportunità.. Tuttavia, ai fini di incrementare l'efficacia di tale impostazione, è ora attesa – anche in ragione dell'evoluzione normativa - un'evoluzione verso un approccio maggiormente sistematico orientato ad integrare le dimensioni delle pari opportunità nei processi decisionali e di pianificazione.

Nell'ambito del processo di pianificazione degli obiettivi PEG/PDO si è tendenzialmente mirato all'integrazione delle pari opportunità attraverso l'eliminazione degli ambiti e degli elementi a maggiore rilevanza e 'sensibilità' (sensitivity) che avrebbero potuto, quindi, determinare direttamente o indirettamente discriminazioni.

Si rileva che per tutti gli obiettivi è stata assicurata la neutralità rispetto alle politiche di genere.

La strategia dell'Amministrazione in materia di genere è stata quella di definire politiche di integrazione sociale e di promozione della lotta alla discriminazione. Non solo nell'ambito esterno di riferimento, ma anche nell'ambito interno.

La maggior parte degli obiettivi ha avuto un impatto indiretto sulle politiche di genere e pari opportunità, ma tra le azioni proposte figurano, soprattutto nella funzione 10, 11 e 12 diverse progettualità operative direttamente orientate a questo obiettivo.

Il trade-off tra costi e benefici non ha al momento una piena possibilità di definizione per gli obiettivi ad impatto indiretto, mentre per gli obiettivi ad impatto diretto si deve segnalare la sostanziale "funzione di presidio" degli obiettivi che non rendono opportuna una definizione meramente numerica costruita sulla relazione costo/utenza servita. Invero, la pubblicizzazione delle iniziative mostra un

tendenziale incremento dell'utenza di riferimento, per cui offre un trend positivo che segnala anche una certa ricettività, nelle fasce di popolazione interessate, delle politiche di genere adottate.

Risulta costituito il Comitato per le pari opportunità che ha provveduto a predisporre e fare approvare alla Giunta comunale il Piano per le pari opportunità (deliberazione della GC n. 300 del 25.10.2012)

La delibera n. 22 del 2011 della CIVIT in materia di politiche di genere, propone il seguente sistema di valutazione del grado di maturità in materia di politiche di genere.

Stadio Evolutivo	Caratteristiche
Stadio 0	<p>(Requisiti minimi previsti dal D.lgs. 150/2009)</p> <p>Pochi obiettivi e indicatori, prevalentemente di <i>input</i>, processo e <i>output</i>, relativi a specifiche aree delle pari opportunità.</p> <p>Inclusione solo di aspetti (in particolare, il bilancio) di genere e con una prospettiva prevalentemente interna.</p> <p>Processo con essenziale livello di partecipazione e basilare analisi di sensibilità.</p>
Stadio 1	<p>Insieme significativo di obiettivi e indicatori, tra cui anche quelli di <i>outcome</i> per le pari opportunità.</p> <p>Inclusione, oltre al genere, di ulteriori dimensioni di pari opportunità, in una prospettiva prevalentemente interna.</p> <p>Processo con significativa partecipazione di <i>stakeholder</i> interni ed esterni, adeguata analisi di sensibilità.</p>
Stadio 2	<p>Ottimale individuazione degli indicatori relativi alle pari opportunità con prevalente orientamento <i>all'outcome</i>.</p> <p>Completo sviluppo di tutte le dimensioni delle pari opportunità, sia nella prospettiva interna sia esterna.</p> <p>Processo consolidato con partecipazione a tutti i livelli, ottimale coinvolgimento degli <i>stakeholder</i> interni ed esterni, analisi di sensibilità interiorizzata dall'amministrazione. Lo sviluppo delle pari opportunità è una cultura organizzativa consolidata.</p>

Avendo riguardo al sistema di classificazione sopra riportato l'autovalutazione del sistema di performance (con particolare riferimento al PDO) induce a considerare ancora la posizione dell'Ente allo stadio 0.

L'obiettivo per passare al successivo stadio della scala di maturità è quello di formulare nei prossimi anni un maggior numero di obiettivi orientati alle politiche di genere, con particolare riferimento agli *output* ed anche alla successiva fase di *outcome* utilizzati e ad una ricerca spinta di indicatori relativi al rispetto delle pari opportunità anche sugli obiettivi neutrali.

Processo di redazione della Relazione sulla performance

La redazione della presente Relazione costituisce la fase conclusiva di un processo di gestione della performance che, come evidenziato in premessa, in quest'Ente si presenta come un sistema in evoluzione, inteso soprattutto a generare sostanziali modifiche culturali nell'organizzazione.

Si riportano di seguito le fasi e le responsabilità delle varie azioni connesse al ciclo delle performance attuato nell'anno 2014.

FASE	SOGGETTO COMPETENTE	PERIODO
Approvazione Bilancio	Consiglio Comunale	Ottobre 2014
Approvazione PEG/PDO	Giunta Comunale	Dicembre 2014
Definizione indicatori PDO	O.I.V. (*)	Settembre 2014
Monitoraggio attuazione PDO	O.I.V. (*)	Dicembre 2014- Febbraio 2015
Valutazione raggiungimento obiettivi Settori e prod. Dirigenti	O.I.V. (*)	Marzo – Luglio 2015
Valutazione produttività personale dipendente	Dirigenti	Luglio 2015
Relazione Performance	Giunta Comunale	Luglio 2015

La valutazione delle performance deve, tuttavia, integrarsi per il futuro con una serie di elementi di maggior dettaglio che, proprio nell'ottica di utilizzo della nuova metodologia, andranno a meglio definire la fase di valutazione degli obiettivi individuali.

F.to Il Segretario Generale