

# COMUNE DI RECANATI

Provincia di Macerata



RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'APPLICAZIONE  
DEL PIANO DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO  
2011

Recanati, li 16.07.2012

A handwritten signature or mark in the bottom right corner of the page.

## I RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI

Preso atto del contenuto del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "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", come modificato dal D. Lgs. 1 agosto 2011, n. 141 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15".

Preso atto altresì che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D.Lgs. n. 150/2009, nei commi 1, 2 e 3, rispettivamente, prevede che:

- "1. Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".
- "2. Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre". Si applica comunque quanto previsto dall'articolo 19, comma 6. (Periodo aggiunto dall'art. 3 del D.Lgs. n. 141/2011);
- "3. Per premiare il merito e la professionalità, le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizzano gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f), nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b). Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa".

Considerato che le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti del Comune sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente.

Nell'esercizio 2011 vengono applicate per la prima volta le norme introdotte con deliberazioni di G.C. n.361/2010 e n.79/2011 nel Regolamento di disciplina di valutazione, integrità e trasparenza della performance in attuazione della disciplina contenuta nel decreto Lgs. n.150/2009, in sostituzione di analoghe disposizioni definite dalla metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31/3/1999".

Rilevato, in particolare, che la funzione di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale relativa alle posizioni di vertice della struttura organizzativa dell'Ente è svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs n. 150/2009.

## **IL PROCESSO DI VALUTAZIONE**

L'OIV valuta la performance dei dirigenti sulla base del piano esecutivo di gestione, integrato con il piano degli obiettivi, che rappresenta ed esprime il piano della performance dell'ente ed in particolare individua progetti-priorità comprendenti:

- obiettivi comuni a tutta la dirigenza
- obiettivi specifici per Area
- assegna le risorse necessarie e illustra il collegamento tra le risorse stanziare e le attività programmate
- individua gli indicatori di miglioramento e il risultato atteso

Il piano della performance contiene pertanto elementi necessari per la misurazione della performance organizzativa e di Area ed i presupposti per la misurazione della performance individuale. Sulle risultanze del PEG/PDO si basa la relazione sulla performance.

**GLI OBIETTIVI GENERALI DELL'ENTE COMUNI A TUTTE LE AREE**

OBIETTIVO	INDICATORE	VALORE ATTESO	RISULTATO CONSEGUITO	RAGGIUNTO / NON RAGGIUNTO
1. Accelerazione della gestione informatica dei documenti, del trasferimento su supporto digitale dei documenti cartacei e dell'utilizzo della posta elettronica certificata.	utilizzo quotidiano di strumenti informatici di comunicazione con uffici ed amministratori comunali. Riduzione consumo di carta e riduzione consumo spese postali.	Riduzione di comunicazione interna cartacea. Abbattimento consumo di carta e delle spese postali del 10% rispetto all'esercizio 2010.	Spese anno 2010: € 48.564,69 Spese anno 2011: € 45.425,90 Percentuale di abbattimento: -6,46%	NON RAGGIUNTO
2. Applicare in maniera scrupolosa e attenta il sistema di valutazione delle performance dei dipendenti attribuiti alla struttura, facendo attenzione ad applicare in maniera corretta gli istituti contrattuali e a differenziare in base al merito e ai risultati prodotti le valutazioni e gli incentivi.	Percentuale di differenziazione delle valutazioni della performance individuale.	Differenziazione maggiore del 50%.	Le valutazioni espresse in ogni singolo settore risultano essere adeguatamente differenziate (vedere le schede di valutazione)	RAGGIUNTO
3. Riaccertamento residui attivi e passivi periodico.	Percentuale di residui attivi e passivi dichiarati insussistenti - Percentuale dei residui attivi e passivi incassati e pagati.	0% residui attivi e passivi dichiarati insussistenti – almeno il 15% dei residui attivi e passivi incassati e pagati.	3.1 residui attivi dichiarati insussistenti: 0,15% 3.2 residui passivi dichiarati insussistenti: 1,1% 3.3 residui attivi incassati: 53,23% 3.4 residui passivi pagati: 57,75	3.1 RAGGIUNTO 3.2 NON RAGGIUNTO 3.3 RAGGIUNTO 3.4 RAGGIUNTO
4. Monitoraggio entrate.	Percentuale accertata rispetto alla previsione.	Percentuale accertata maggiore/uguale al 50%.	Percentuale accertata: 65,95%	RAGGIUNTO

L'OIV, sulla scorta delle singole schede "obiettivi strategici" inserite nel PEG 2011, e in base alle relazioni finali rese dai Dirigenti ha proceduto alla valutazione della performance organizzativa dell'Ente al fine di assicurare la funzione di valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti.

**GLI INDICATORI DELLA RELAZIONE AL CONTO ANNUALE**

In assenza di specifiche indagini customer satisfaction si è operato sulle informazioni e i dati forniti dalla relazione al conto annuale per valutare il rispetto e il raggiungimento dei valori attesi degli indicatori complessi, sia quantitativi che qualitativi che si erano preventivamente costruiti, al fine di misurazione gli impatti (out come) della gestione e delle politiche dell'ente sull'utenza.

STRUTTURA	INDICATORE	2010	2011	VALORE ATTESO	RISULTATO CONSEGUITO	RAGGIUNTO / NON RAGGIUNTO	NOTE
ORGANI ISTITUZIONALI	n° delibere giunta e consiglio	466,00	402,00	Tra 150 e 170	134,00	NO	Più atti gestionali art.107 tuel
	n° addetti ai servizi connessi agli organi istituzionali	3,00	3,00				
	costo totale servizio organi istituzionali	€ 441.705,00	€ 389.082,00	Tra 800 e 1000	967,87	SI	
	n° delibere giunta e consiglio	466,00	402,00				
AMMINISTRAZIONE GENERALE	costo totale del servizio amministrazione generale	€ 2.140.738,00	€ 2.275.092,00	Tra 110000 e 120000	119.741,68	SI	
	n° addetti ai servizi di amministrazione generale	18,00	19,00				
	n° contratti stipulati e n° gare indette	75,00	81,00	Tra 30 e 40	36,49	SI	
	n° addetti al servizio contratti e gare	2,44	2,22				
	costo addetti ai servizi contratti e gare indette	108.588,61	104.656,78	Tra 1000 e 1500	1.292,06	SI	
	n° contratti stipulati e n° gare indette	75,00	81,00				
	n° pratiche ricongiunzioni periodi lavorativi-riscatti laurea-pratiche collocamento a riposo	44,00	31,00	Tra 80 e 90	79,89	SI	
	n° certificati servizio	8,00	10,00				
	n° visite fiscali	7,00	4,00				
	n° rapporto part-time-rientri full time	-	-				
	n° autorizzazioni incarichi extra ufficio	1,00	1,00				
	n° aspettative e permessi per motivi vari	19,00	15,00				
	n° permessi diritto allo studio	-	-				
	n° CUD	199,00	194,00				
	n° procedimenti TFR/TFS	6,00	8,00				
	n° riunioni delegazioni trattanti e OIV	11,00	9,00				
	n° assunzioni td ti lsu	38,00	18,00				
	n° addetti servizio organizzazione e contabilità personale	3,94	3,63				
	costo addetti servizio organizzazione e contabilità personale	142.240,10	130.373,19				<400
	n° pratiche ricongiunzioni periodi lavorativi-riscatti laurea-pratiche collocamento a riposo	333,00	290,00				
	n° certificati servizio						
	n° visite fiscali						
	n° rapporto part-time-rientri full time						

	n° autorizzazioni incarichi extra ufficio					valore atteso indicato nel piano della performance non è coerente
	n° aspettative e permessi per motivi vari					
	n° permessi diritto allo studio					
	n° CUD					
	n° procedimenti TFR/TFS					
	n° riunioni delegazioni trattanti e OIV					
	n° assunzioni td ti lsu					
	n° dipendenti partecipanti corsi di formazione	18,00	19,00	Tra 0,10 e 0,20	0,18	SI
	n° totale dipendenti Comune di Recanati	112,50	108,00			
	costo della formazione	3.627,05	2.940,24	Tra 150 e 200	154,75	SI
	n° dipendenti partecipanti corsi di formazione	18,00	19,00			
POLIZIA LOCALE ED AMMINISTRATIVA	n° sanzioni amministrative erogate	8.333,00	12.799,00	Tra 400 e 500	581,77	MIGLIORE
	n° addetti servizio polizia locale ed amministrativa	19,00	22,00			
	n° costo totale servizio polizia locale ed amministrativa	852.797,00	1.041.748,40	Tra 90 e 200	81,39	MIGLIORE
	n° sanzioni amministrative erogate	8.333,00	12.799,00			
NETTEZZA URBANA	n° tonnellate rifiuti differenziati raccolti sul territorio comunale	7.115,12	7.032,09	>0,50	0,76	SI
	n° tonnellate rifiuti qualsiasi genere raccolti nel territorio comunale	9.405,53	9.211,48			
	spesa totale per ciclo di raccolta, trasporto e smaltimento rifiuti	1.786.443,20	1.822.041,86	Tra 170 e 250	197,80	SI
	totale tonnellate raccolte	9.405,53	9.211,48			
	n° unità immobiliari servite	17.173,00	17.491,00	>=0,95	0,95	SI
	n° totale unità immobiliari	18.145,00	18.438,00			
	totale tonnellate smaltite	9.405,50	9.211,48	Tra 0,50 e 0,60	0,53	SI
	n° unità immobiliari servite	17.173,00	17.491,00			
VIABILITA' E TRAFFICO	n° totale incidenti	-	108,00	<0,01	0,0050	SI
	n° residenti	21.830,00	21.761,00			
	n° totale incidenti	98,00	108,00	Tra 0,15 e 0,20	0,41	NO
	n° totale km rete stradale urbana+totale km rete stradale extraurbana comunale	266,00	266,00			
	totale spesa impegnata per viabilità e traffico con fondi propri	726.923,89	838.329,94	<2900	3.151,62	NO
	n° totale km rete stradale urbana+totale km rete stradale extraurbana comunale	266,00	266,00			
SERVIZI SOCIALI - ASILO NIDO	n° totale iscritti asili in gestione diretta primo anno	-	7,00	>0,20	0,44	SI
	n° domande presentate per asili in gestione diretta primo anno	-	16,00			
	n° totale iscritti asili in convenzione-concessione primo anno	-	10,00	>0,30	0,33	SI
	n° domande presentate per asili in convenzione-concessione primo anno	-	30,00			
	totale spesa impegnata con fondi propri per asili in gestione diretta	-	327.529,00	tra 30.000 e 50.000	46.789,86	SI
	n° totale iscritti asili in gestione diretta primo anno	-	7,00			
	totale spesa impegnata con fondi propri per asili in convenzione-concessione	-	150.370,00	tra 20.000 e 30.000	15.037,00	MIGLIORE
	n° totale iscritti asili in convenzione-concessione primo anno	-	10,00			

	totale proventi asili in gestione diretta	-	118.109,20	tra 0,20 e 0,30	0,36	MIGLIOR E
	totale spesa impegnata con fondi propri per asili in gestione diretta	-	327.529,00			
	totale proventi asili in convenzione-concessione	-	68.995,91	tra 0,30 e 0,40	4,59	MIGLIOR E
	totale spesa impegnata con fondi propri per asili in convenzione-concessione	-	15.037,00			
	stima utenti servizi sociali (n°immigrati+minori+anziani)	10.221,00	10.207,00	Tra 0,50 e 0,70	0,47	SI
	n° residenti	21.830,00	21.761,00			
	totale spesa e trasferimenti diretti ed indiretti per servizi sociali		1.722.157,14	tra 150 e 180	168,72	SI
	stima utenti servizi sociali (n°immigrati+minori+anziani)	10.221,00	10.207,00			
IMPIANTI SPORTIVI	costo totale diretto impianti sportivi	268.650,00	280.826,00	Tra 44000 e 50000	46.804,33	SI
	n° impianti	6,00	6,00			
	totale proventi da impianti sportivi	52.523,00	25.250,00	Tra 0,10 e 0,20	0,09	NO
	costo totale diretto impianti sportivi	268.650,00	280.826,00			
MENSE	n° domande soddisfatte	1.485,00	1.582,00	1,00	1,00	SI
	n° domande presentate	1.485,00	1.582,00			
	costo totale diretto mense scolastiche	661.117,00	657.410,00	Tra 6 e 8	4,17	MIGLIOR E
	n° pasti offerti	93.444,00	157.605,00			
	totale proventi da mense	461.389,00	462.917,00	Tra 0,60 e 0,80	0,70	SI
	costo totale diretto mense scolastiche	661.117,00	657.410,00			
BILANCIO CONTABILITA' E TRIBUTI	n° mandati	7.400,00	7.280,00			
	n° fatture registrate	5.339,00	5.283,00			
	n° certificazioni fiscali autonomi	74,00	94,00	Tra 2500 e 2600	2.506,62	SI
	n° impegni di spesa	3.627,00	3.636,00			
		16.440,00	16.293,00			
	n° addetti ai servizi bilancio e contabilità	6,50	6,50			
	costo addetti ai servizi bilancio e contabilità	319.103,08	308.210,79			
	n° mandati			Tra 15 e 19	18,92	SI
	n° fatture registrate					
	n° certificazioni fiscali autonomi	16.440,00	16.293,00			
	n° impegni di spesa					
	n° bollettini lavorati	1.800,00	1.878,00	Tra 1800 e 2000	1.841,40	SI
	n° partite di ruoli coattivi elaborate	1.495,00	653,00			
	n° accertamenti	761,00	793,00			
	n° reversali	3.802,00	4.125,00			
	n° verbali di accertamento e ordinanze ingiunzioni	1.618,00	1.758,00			
		9.476,00	9.207,00			
	n° addetti ai servizi tributi ed entrate comunali	5,00	5,00			
	costo addetti ai servizi tributi ed entrate comunali	174.502,04	173.786,52			

n° bollettini lavorati						
n° partite di ruoli coattivi elaborate						
n° accertamenti	9.476,00	9.207,00				
n° reversali						
n° verbali di accertamento e ordinanze ingiunzioni						

*Handwritten signature or initials*



## VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI

L'Organismo Indipendente di Valutazione, sulla scorta delle singole schede "Obiettivi di miglioramento o mantenimento dell'attività strutturale" e degli "Obiettivi specifici" inserite nel PEG 2011, e in base alle relazioni finali rese dai Dirigenti ha proceduto alla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati determinando così il valore di conseguimento.

Area Gestione Risorse - Obiettivi di miglioramento o mantenimento attività strutturale					
Progr.	Descrizione attività	Indicatore	Valore		Progr. Note
			Atteso	Conseguito	
1	Potenziamento dell'attività di controllo delle fatture d'acquisto attraverso la trasmissione bisettimanali agli uffici competenti di elenchi delle fatture non collegate ad impegni	N° di report trasmessi agli uffici	10	10	
2	Miglioramento dell'attività di accertamento delle entrate attraverso descrizione puntuale della causale d'incasso e relativo debitore	N° reversali emesse e relativa descrizione	Descrizione puntuale verificata mensilmente su 5 reversali a campione	N.4125 REV. DESCRIZIONE OK	
3	Avvio utilizzo nuovi programmi gestionali Maggioli al fine di creare un sistema informativo comunale integrato	Confronto banca dati al 31.12.2010 con banca dati al 31.12.2011 e n°aggiornamenti anno corrente	Utilizzo a pieno regime per almeno un tributo e avvio utilizzo entro il 31.12.2011 per i restanti	Utilizzo a pieno regime nel 2011 TARSU. Avvio IMI ed ICI nel 2012	
4	Interventi per favorire l'auto-risoluzione di problemi specifici dei vari uffici nell'obiettivo di una maggiore autonomia degli stessi	N° interventi formativi effettuati	>=10 interventi	13	Da luglio
5	Accelerazione della gestione informatica dei documenti, del trasferimento su supporto digitale dei documenti cartacei e dell'utilizzo della posta elettronica certificata.	Utilizzo quotidiano di strumenti informatici di comunicazione con uffici ed amministratori comunali	Riduzione di comunicazione interna cartacea	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	
6	Applicare in maniera scrupolosa e attenta il sistema di valutazione delle performance dei dipendenti attribuiti alla struttura, facendo attenzione ad applicare in maniera corretta gli istituti contrattuali e a differenziare in base al merito e ai risultati prodotti le valutazioni e gli incentivi	Percentuale di differenziazione	>50%	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	

Obiettivo n. 1	Accertamento continuo e progressivo entrate comunali		
Indicatori di risultato	Valore atteso	Valore ottenuto	Motivazione scostamento
Percentuale accertamento mensile rispetto alla previsione iniziale di bilancio	Almeno il 10% mensile o comunque accertamento dell'intera previsione di bilancio prima del 31.12.2011	10% mensile non raggiunto tutti i mesi. Intera previsione entro 31.12.2011 SI	

Obiettivo n. 2	Informatizzazione della Biblioteca Comunale con il sistema SBN - Polo provinciale di Macerata		
Indicatori di risultato	Valore atteso	Valore ottenuto	Motivazione scostamento
Stipula accordo/convenzione/contratto con polo bibliotecario provincia di macerata	entro 30/11/2011	30/09/2011 DELIBERATO INGRESSO BIBLIOTECA NEL POLO	

Funzionamento del servizio	entro 31/12/2011	NO	NON DIPESO DA INADEMPIENZA DELL'ENTE
----------------------------	------------------	----	--------------------------------------

<b>Obiettivo n. 3</b>		<b>Riaccertamento residui attivi e passivi periodico</b>	
<b>Indicatori di risultato</b>	<b>Valore atteso</b>	<b>Valore ottenuto</b>	<b>Motivazione scostamento</b>
N° residui attivi e passivi dichiarati insussistenti	0%	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	
N° residui attivi e passivi Incassati e pagati	>=15%	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	

<b>Obiettivo n. 4</b>		<b>Monitoraggio entrate</b>	
<b>Indicatori di risultato</b>	<b>Valore atteso</b>	<b>Valore ottenuto</b>	<b>Motivazione scostamento</b>
Percentuale accertata rispetto alla previsione	>=50%	OK VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	

Area Segreteria Generale - Obiettivi di miglioramento o mantenimento attività strutturale					
Progr.	Descrizione attività	Indicatore	Valore		Progr. Note
			Atteso	Conseguito	
1	Accelerazione della gestione informatica dei documenti, del trasferimento su supporto digitale dei documenti cartacei e dell'utilizzo della posta elettronica certificata.	Utilizzo quotidiano di strumenti informatici di comunicazione con uffici ed amministratori comunali	Riduzione di comunicazione interna cartacea	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	
2	Garantire la conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto e ai regolamenti attraverso il rispetto dei procedimenti amministrativi e dei processi di lavoro condivisi	N° disposizioni organizzative e lettere circolari trasmesse agli uffici e n° conferenze dei servizi realizzate	Almeno 5 disposizioni organizzative e n.25 conferenze	16+26	
3	Gestione dell'Ufficio gare in modo efficiente e coordinato con le priorità dell'Amministrazione	N° gare indette	Almeno 15	16	
4	Attivazione della gestione informatizzata delle ordinanze compresa la pubblicazione	Attivazione della gestione informatizzata/n° profili informatici ordinanze	Attivazione entro il 30.11.2011	no	1
5	Applicare in maniera scrupolosa e attenta il sistema di valutazione delle performance dei dipendenti attribuiti alla struttura, facendo attenzione ad applicare in maniera corretta gli istituti contrattuali e a differenziare in base al merito e ai risultati prodotti le valutazioni e gli incentivi	Percentuale di differenziazione	>50%	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	

**Note:**

In condivisione con il Servizio Ced - Non è stato fornito il programma dalla Maggioli causa fondi scarsi

Obiettivo n. 1	PROGRAMMAZIONE INTERVENTI FORMATIVI PERSONALE DIPENDENTE		
Indicatori di risultato	Valore atteso	Valore ottenuto	Motivazione scostamento
N° corsi di formazione organizzati dal Comune	Almeno 4 giornate	1 Laghi Atti Amministrativi 1 Confindustria 1 suap 1 sportello unico edilizia	

Obiettivo n. 2	Riaccertamento residui attivi e passivi periodico		
Indicatori di risultato	Valore atteso	Valore ottenuto	Motivazione scostamento
N° residui attivi e passivi dichiarati insussistenti	0%	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	
N° residui attivi e passivi incassati e pagati	>=15%	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	

Obiettivo n. 3	Monitoraggio entrate		
Indicatori di risultato	Valore atteso	Valore ottenuto	Motivazione scostamento
Percentuale accertata rispetto alla previsione	>=50%	Ok VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	

Area Servizi al Cittadino - Obiettivi di miglioramento o mantenimento attività strutturale					
Progr.	Descrizione attività	Indicatore	Valore		Progr. Note
			Atteso	Conseguito	
1	Accelerazione della gestione informatica dei documenti, del trasferimento su supporto digitale dei documenti cartacei e dell'utilizzo della posta elettronica certificata.	Utilizzo quotidiano di strumenti informatici di comunicazione con uffici ed amministratori comunali	Riduzione di comunicazione Interna cartacea	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	
2	Conclusione procedure avviate nel 2010 per la formalizzazione di tutte le concessioni cimiteriali assegnate negli anni precedenti (2007/2009) e mai formalizzate con atti scritti	N° procedure pregresse formalizzate	60% delle procedure avviate	Formalizzate 120 procedure su 90	
3	Avvio utilizzo nuovi programmi gestionali Maggioli al fine di creare un sistema informativo comunale Integrato	Utilizzo effettivo nuovi programmi gestionali	Avvio entro 31.12.2011	Si escluso SUAP	1
4	Applicare in maniera scrupolosa e attenta il sistema di valutazione delle performance dei dipendenti attribuiti alla struttura, facendo attenzione ad applicare in maniera corretta gli istituti contrattuali e a differenziare in base al merito e ai risultati prodotti le valutazioni e gli incentivi	Percentuale di differenziazione	>50%	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	

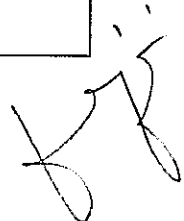
Obiettivo n. 1	BONUS BEBE'		
Indicatori di risultato	Valore atteso	Valore ottenuto	Motivazione scostamento
Attivazione ed attuazione della procedura	Attivazione entro mese di Giugno 2011	Attivazione 5.5.2011	
N° imprese coinvolte	>=5	15	

Obiettivo n. 2	Riaccertamento residui attivi e passivi periodico		
Indicatori di risultato	Valore atteso	Valore ottenuto	Motivazione scostamento
N° residui attivi e passivi dichiarati insussistenti	0%	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	
N° residui attivi e passivi incassati e pagati	>=15%	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	

Obiettivo n. 3	Monitoraggio entrate		
Indicatori di risultato	Valore atteso	Valore ottenuto	Motivazione scostamento
Percentuale accertata rispetto alla previsione	>=50%	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	

Obiettivo n. 4	Riorganizzazione servizi asilo nido		
Indicatori di risultato	Valore atteso	Valore ottenuto	Motivazione scostamento
Presenza di uno o più provvedimenti riorganizzativi e regolamentari.	Predisposizione regolamento attuativo entro il 31.10.2011 e approvazione entro il 31.12.2011	Approvazione C.C. regolamento 1.8.2011	

<b>Obiettivo n. 5</b>	<b>Attivazione Sportello Unico Attività Produttive</b>		
<b>Indicatori di risultato</b>	<b>Valore atteso</b>	<b>Valore ottenuto</b>	<b>Motivazione scostamento</b>
Attivazione e funzionamento del servizio	Attivazione entro il 31.10.2011	Attivazione 30.09.2011	



Area Tecnica - Obiettivi di miglioramento o mantenimento attività strutturale					
Progr.	Descrizione attività	Indicatore	Valore		Progr. Note
			Atteso	Conseguito	
1	Gestione puntuale e rispetto dei tempi di rilascio dei permessi a costruire e valutazione SCIA et similia	N° permessi rilasciati rispetto al tempo trascorso dalla data di presentazione	Rilascio entro 60GG	Il 27,91% dei permessi rilasciati >60GG	
2	Rispetto tempi piano OO.PP. Con particolare riferimento alla progettazione	Numero opere pubbliche avviate	Avvio almeno 60% delle opere previste nel piano annuale degli investimenti	SI	
3	Attuazione accordi relativi all'urbanistica	Stato di attuazione degli accordi procedurali	Rispetto dei tempi di accordo con un margine di tolleranza di 4 mesi	SI	1
4	Migliorare l'efficacia dell'attività amministrativa attraverso l'eliminazione delle conflittualità interne generando un clima di lavoro favorevole e di produttività, attraverso il miglioramento dei flussi informativi interni ed esterni.	N° disposizioni organizzative interne	Almeno 4	2	
5	Applicare in maniera scrupolosa e attenta il sistema di valutazione delle performance dei dipendenti attribuiti alla struttura, facendo attenzione ad applicare in maniera corretta gli Istituti contrattuali e a differenziare in base al merito e ai risultati prodotti le valutazioni e gli incentivi	Percentuale di differenziazione	>50%	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	
6	Avvio utilizzo nuovi programmi gestionali Maggioli al fine di creare un sistema informativo comunale integrato	Utilizzo effettivo nuovi programmi gestionali	Avvio entro il 31.12.2011	NO	
7	Accelerazione della gestione informatica dei documenti, del trasferimento su supporto digitale dei documenti cartacei e dell'utilizzo della posta elettronica certificata.	Utilizzo quotidiano di strumenti informatici di comunicazione con uffici ed amministratori comunali	Riduzione di comunicazione interna cartacea	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	

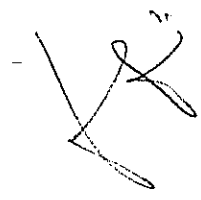
**Note:**

1 Dei 4 accordi procedurali approvati 1 non è stato attuabile per cause imputabili al privato il quale non ha mantenuto i suoi impegni in merito alla reale disponibilità delle Aree, 1 non è stato attuabile per mancanza di copertura finanziaria, 2 sono in piena fase attuativa nel rispetto dei tempi concordati

PIANO DELLE ALIENAZIONI			
Obiettivo n. 1			
Indicatori di risultato	Valore atteso	Valore ottenuto	Motivazione scostamento
Importo incassato al 31.12.2011	>=70% previsione in bilancio	68,70%	

Riaccertamento residui attivi e passivi periodico			
Obiettivo n. 2			
Indicatori di risultato	Valore atteso	Valore ottenuto	Motivazione scostamento
N° residui attivi e passivi dichiarati insussistenti	0%	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	
N° residui attivi e passivi incassati e pagati	>=15%	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	

<b>Obiettivo n. 3</b>	<b>Monitoraggio entrate</b>		
<b>Indicatori di risultato</b>	<b>Valore atteso</b>	<b>Valore ottenuto</b>	<b>Motivazione scostamento</b>
Percentuale accertata rispetto alla previsione	>=50%	OK VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	



POLIZIA MUNICIPALE - Obiettivi di miglioramento o mantenimento attività strutturale					
Progr.	Descrizione attività	Indicatore	Valore		Progr. Note
			Atteso	Conseguito	
1	Accertamento puntuale rispetto ordinanze Sindaco per sicurezza e decoro urbano	N° accertamenti e/o sanzioni	Almeno 25	90	101 nel 2010
2	Garantire un adeguato e corretto servizio serale notturno estivo	N° servizi serali, verifiche, accertamenti e/o sanzioni	Mantenimento standard quali-quantitativi servizi serali anno precedente	126 servizi notturni	145 servizi notturni 2010
3	Miglioramento della segnaletica sul territorio comunale (segnali presenti, visibili e conformi ai provvedimenti del Sindaco), nei limiti delle disponibilità finanziarie	N° interventi sul territorio	Almeno 30	131	149 nel 2010
4	Accelerazione della gestione informatica dei documenti, del trasferimento su supporto digitale dei documenti cartacei e dell'utilizzo della posta elettronica certificata.	Utilizzo quotidiano di strumenti informatici di comunicazione con uffici ed amministratori comunali	Riduzione di comunicazione interna cartacea	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	
5	Applicare in maniera scrupolosa e attenta il sistema di valutazione delle performance dei dipendenti attribuiti alla struttura, facendo attenzione ad applicare in maniera corretta gli istituti contrattuali e a differenziare in base al merito e ai risultati prodotti le valutazioni e gli incentivi	Percentuale di differenziazione	>50%	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	

Obiettivo n. 1	CONTROLLO VIOLAZIONI CODICE DELLA STRADA		
Indicatori di risultato	Valore atteso	Valore ottenuto	Motivazione scostamento
N° sanzioni e verbali per violazioni al codice della strada	8000 (modulato su dato anno 2010)	12533	

Obiettivo n. 2	Riaccertamento residui attivi e passivi periodico		
Indicatori di risultato	Valore atteso	Valore ottenuto	Motivazione scostamento
N° residui attivi e passivi dichiarati insussistenti	0%	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	
N° residui attivi e passivi incassati e pagati	>=15%	VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	

Obiettivo n. 3	Monitoraggio entrate		
Indicatori di risultato	Valore atteso	Valore ottenuto	Motivazione scostamento
Percentuale accertata rispetto alla previsione	>=50%	OK VEDI DETTAGLIO PAGINA 4	



OBIETTIVI SPECIFICI PROJECT MANAGER					
Progr.	Descrizione attività	Indicatore	Valore		Progr. Note
			Atteso	Conseguito	
1	Gestione tecnica del Piano Particolareggiato Colle dell'Infinito	N°atti di gestione del Piano	Almeno 4	4 proposte di Delibere	
2	Gestione della promozione di Recanati e Loreto quali territori da sottoporre alla tutela dell'UNESCO	N°atti di gestione	Proposta di almeno 3 atti di Giunta e Consiglio Comunale	0	
3	Gestione del Piano Itinerario Francescano	N°atti di gestione del Piano	Almeno 3 atti e rapporti con Santa Casa ed Associazione	1 delibera di Consiglio	

In merito ai giudizi espressi sul raggiungimento dei singoli obiettivi si rinvia alla lettura delle singole schede di valutazione che risultano allegate al presente verbale (Allegati n.1-2-3-4-5).

## ESITO DELLE VALUTAZIONI COMPLESSIVE E CONCLUSIONI


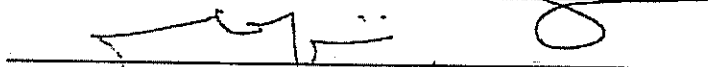
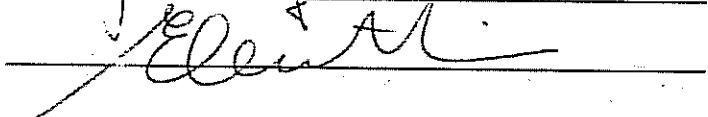
Il processo di valutazione sopra descritto, ha permesso quindi di valutare la Performance di Ente nel suo complesso e per ogni singola struttura, analizzando l'operato dei Dirigenti delle strutture in ragione degli obiettivi e delle attività pianificate e analizzando gli indicatori quantitativi e qualitativi per valutare l'impatto della gestione dell'Ente sugli utenti.

Ciò ha permesso anche di determinare, per ciascun Dirigente, l'importo della retribuzione di risultato da liquidare, tenendo conto della decorrenza degli incarichi di responsabilità e del valore del fondo del salario accessorio.

Pertanto, secondo logica, l'OIV ritiene di dare una valutazione complessivamente positiva rispetto alla performance organizzativa dell'Ente per l'anno 2011.

Recanati, lì 16.07.2012

L'Organismo Indipendente di Valutazione



# CITTÀ DI RECANATI

## METODOLOGIA VALUTATIVA PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ALLA DIRIGENZA DELL'ENTE

### \*\*\*\*\* SCHEMA DI VALUTAZIONE

\*\*\*\*\*  
**BARBIERI ANGELA - AREA GESTIONE RISORSE**

FATTORI DI VALUTAZIONE		QUOTE	
Num.	Titolo	Sing.	Insieme
<b>Insieme A</b>	<b>1.</b> <i>Conseguimento degli obiettivi assegnati</i> - grado di conseguimento degli obiettivi; - apporto costruttivo alla formulazione degli obiettivi; - tempestività di analisi e proposta per la eventuale revisione degli obiettivi.	<b>55%</b>	<b>55%</b>

47,85,

<b>Insieme B</b>	<b>2.</b> Motivazione e presenza in servizio, assiduità, disponibilità e tempestività nel supportare gli organi dell'ente	<b>11%</b>	<b>45%</b>
	<b>3.</b> Capacità di gestione del personale: motivare, guidare e valutare il proprio personale	<b>9%</b>	
	<b>4.</b> Capacità di interazione con gli altri uffici, grado di autonomia e di responsabilità, disponibilità alla sussidiarietà	<b>9%</b>	
	<b>5.</b> Capacità propositiva verso gli Organi istituzionali e capacità di proporre iniziative e metodologie operative innovative	<b>9%</b>	
	<b>6.</b> Quantità e qualità dell'apporto per l'introduzione e l'implementazione di un controllo di gestione	<b>7%</b>	

41,60

LIVELLO DELLA PRESTAZIONE - INSIEME A -	
Punti	Titolo
<b>1</b>	Obiettivi non raggiunti
<b>2</b>	Obiettivi parzialmente raggiunti
<b>3</b>	Obiettivi raggiunti
<b>4</b>	Obiettivi raggiunti in grado superiore alle attese

89,45

LIVELLO DELLA PRESTAZIONE - INSIEME B -	
Punti	Titolo
<b>1</b>	Insufficiente
<b>2</b>	Nella media
<b>3</b>	Superiore alla media
<b>4</b>	Di qualità



# CITTÀ DI RECANATI

## METODOLOGIA VALUTATIVA PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ALLA DIRIGENZA DELL'ENTE

\*\*\*\*\*

### SCHEDA DI VALUTAZIONE

FOGLIA GIORGIO: AREA SERVIZI AL CITTADINO \*\*\*\*\*

FATTORI DI VALUTAZIONE		QUOTE	
Num.	Titolo	Sing.	Insieme
<b>Insieme A</b>	<b>1.</b> <i>Conseguimento degli obiettivi assegnati</i> - grado di conseguimento degli obiettivi; - apporto costruttivo alla formulazione degli obiettivi; - tempestività di analisi e proposta per la eventuale revisione degli obiettivi.	55%	55%

49,5%

<b>Insieme B</b>	<b>2.</b> Motivazione e presenza in servizio, assiduità, disponibilità e tempestività nel supportare gli organi dell'ente	11%	45%
	<b>3.</b> Capacità di gestione del personale: motivare, guidare e valutare il proprio personale	9%	
	<b>4.</b> Capacità di interazione con gli altri uffici, grado di autonomia e di responsabilità, disponibilità alla sussidiarietà	9%	
	<b>5.</b> Capacità propositiva verso gli Organi istituzionali e capacità di proporre iniziative e metodologie operative innovative	9%	
	<b>6.</b> Quantità e qualità dell'apporto per l'introduzione e l'implementazione di un controllo di gestione	7%	

43,6%

LIVELLO DELLA PRESTAZIONE - INSIEME A -	
Punti	Titolo
<b>1</b>	Obiettivi non raggiunti
<b>2</b>	Obiettivi parzialmente raggiunti
<b>3</b>	Obiettivi raggiunti
<b>4</b>	Obiettivi raggiunti in grado superiore alle attese

93,1

LIVELLO DELLA PRESTAZIONE - INSIEME B -	
Punti	Titolo
<b>1</b>	Insufficiente
<b>2</b>	Nella media
<b>3</b>	Superiore alla media
<b>4</b>	Di qualità

*[Handwritten signatures and initials]*



# CITTÀ DI RECANATI

## METODOLOGIA VALUTATIVA PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ALLA DIRIGENZA DELL'ENTE

\*\*\*\*\*  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE**

\*\*\*\*\*  
PADUANO TIAURIZIO - AREA TECNICA

FATTORI DI VALUTAZIONE		QUOTE	
Num.	Titolo	Sing.	Insieme
<b>Insieme A</b>	<b>1.</b> <i>Conseguimento degli obiettivi assegnati</i> - grado di conseguimento degli obiettivi; - apporto costruttivo alla formulazione degli obiettivi; - tempestività di analisi e proposta per la eventuale revisione degli obiettivi.	<b>55%</b>	<b>55%</b>

44,56

<b>Insieme B</b>	<b>2.</b> Motivazione e presenza in servizio, assiduità, disponibilità e tempestività nel supportare gli organi dell'ente	<b>11%</b>	<b>45%</b>
	<b>3.</b> Capacità di gestione del personale: motivare, guidare e valutare il proprio personale	<b>9%</b>	
	<b>4.</b> Capacità di interazione con gli altri uffici, grado di autonomia e di responsabilità, disponibilità alla sussidiarietà	<b>9%</b>	
	<b>5.</b> Capacità propositiva verso gli Organi istituzionali e capacità di proporre iniziative e metodologie operative innovative	<b>9%</b>	
	<b>6.</b> Quantità e qualità dell'apporto per l'introduzione e l'implementazione di un controllo di gestione	<b>7%</b>	

31,71

**LIVELLO DELLA PRESTAZIONE - INSIEME A -**

Punti	Titolo
<b>1</b>	Obiettivi non raggiunti
<b>2</b>	Obiettivi parzialmente raggiunti
<b>3</b>	Obiettivi raggiunti
<b>4</b>	Obiettivi raggiunti in grado superiore alle attese

76,25

**LIVELLO DELLA PRESTAZIONE - INSIEME B -**

Punti	Titolo
<b>1</b>	Insufficiente
<b>2</b>	Nella media
<b>3</b>	Superiore alla media
<b>4</b>	Di qualità

*[Handwritten signatures]*

Alleg. n°4



# CITTÀ DI RECANATI

## METODOLOGIA VALUTATIVA PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ALLA DIRIGENZA DELL'ENTE

\*\*\*\*\*

### SCHEDA DI VALUTAZIONE

\*\*\*\*\*

ALTIERI ANDREA - PROJECT MANAGER

FATTORI DI VALUTAZIONE		QUOTE	
Num.	Titolo	Sing.	Insieme
Insieme A	1. <i>Conseguimento degli obiettivi assegnati</i> - grado di conseguimento degli obiettivi; - apporto costruttivo alla formulazione degli obiettivi; - tempestività di analisi e proposta per la eventuale revisione degli obiettivi.	55%	55%

18,35

Insieme B	2. Motivazione e presenza in servizio, assiduità, disponibilità e tempestività nel supportare gli organi dell'ente	11%	45%
	3. Capacità di gestione del personale: motivare, guidare e valutare il proprio personale	9%	
	4. Capacità di interazione con gli altri uffici, grado di autonomia e di responsabilità, disponibilità alla sussidiarietà	9%	
	5. Capacità propositiva verso gli Organi istituzionali e capacità di proporre iniziative e metodologie operative innovative	9%	
	6. Quantità e qualità dell'apporto per l'introduzione e l'implementazione di un controllo di gestione	7%	

19,75

LIVELLO DELLA PRESTAZIONE - INSIEME A -	
Punti	Titolo
1	Obiettivi non raggiunti
2	Obiettivi parzialmente raggiunti
3	Obiettivi raggiunti
4	Obiettivi raggiunti in grado superiore alle attese

38,08

LIVELLO DELLA PRESTAZIONE - INSIEME B -	
Punti	Titolo
1	Insufficiente
2	Nella media
3	Superiore alla media
4	Di qualità

# CITTA' DI RECANATI

## METODOLOGIA VALUTATIVA PER L'EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ALLA DIRIGENZA DELL'ENTE

Visti gli obiettivi assegnati all'Area Segreteria Generale per l'anno 2011 nel Piano Esecutivo di Gestione e vista la relazione prodotta dal Dirigente dell'Area, Dott. Giovanni Montaccini, Segretario Comunale dell'Ente, con protocollo n. 22471 del 16/7/2012, viste le valutazioni espresse sui dirigenti delle altre Aree, l'Organismo Indipendente di Valutazione avanza al Sig. Sindaco la proposta di valutazione al fine dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2011.

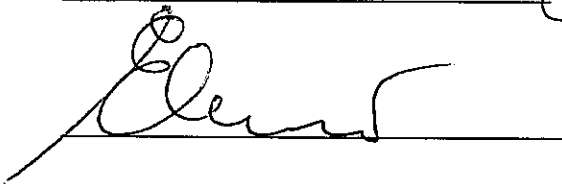
L'OIV in forma collegiale prende atto che per quanto concerne gli obiettivi assegnati i più sono stati puntualmente raggiunti mentre per altri si rilevano degli ambiti di miglioramento in relazione in particolare all'ulteriore abbattimento dell'utilizzo di supporti cartacei e il corrente utilizzo dei supporti digitali e di posta elettronica, a un più chiaro rapporto contrattuale con il fornitore di servizi Maggioli al fine di evitare che siano disattese determinate procedure operative.

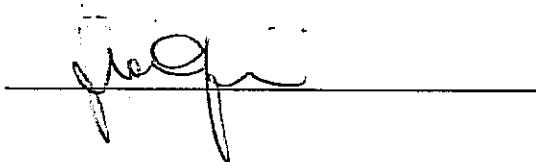
Si pone in evidenza come sia stato operato un miglioramento della composizione delle difficoltà di comunicazione tra i vertici delle strutture, punto strategico per altro sul quale l'OIV aveva riposto l'attenzione del Segretario stesso l'anno precedente.

Recanati, lì 16/7/2012

Distinti saluti

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

**CRITERI E VALUTAZIONI APPLICAZIONE ART.42 CCNL 16.05.2001 SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI – Dott. Giovanni Montaccini ANNO 2011**

<b>Funzioni</b>	<b>Punteggio Massimo</b>	<b>Punteggio Conferito</b>
Collaborazione ed assistenza con partecipazione attiva organi comunali	30	28
Elaborazioni e studi su materie particolari su richiesta del Sindaco	10	8
Direzione di uffici e servizi – Obiettivi annuali assegnati con PEG	20	15
Assistenza ai Dirigenti e titolari di Servizi e Uffici con emanazione di pareri scritti e orali e atti programmatici	20	19
Collaborazione con organismi strumentali, enti di diritto pubblico e privato, associazioni, società partecipate e non, con assistenza e partecipazione attiva nell'elaborazione di atti gestionali e/o complessi	20	19
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>89</b>



IL SINDACO  
(Dott. Francesco Fiordomo)