

COMUNE DI VICOPISANO
PROVINCIA DI PISA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ESERCIZIO 2016

COMUNE DI VICOPISANO (PI)
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2016

INDICE

1. Premessa	pag. 3
2. Sintesi delle informazioni di interesse generale	pag. 5
2.1 Il contesto esterno di riferimento.....	pag. 5
2.1.1 La popolazione.....	pag. 5
2.1.2 Il territorio.....	pag. 5
2.1.3 L'economia.....	pag. 5
2.2 Lo scenario dell'Ente – L'Amministrazione.....	pag. 6
2.2.1 L'Assetto organizzativo.....	pag. 6
2.2.2 Dati relativi al Personale.....	pag. 6
2.3.3 I risultati raggiunti	pag. 6
3. Processo di pianificazione, gestione e controllo	pag.11
3.1. Introduzione.....	pag.11
3.2 Il sistema di valutazione delle prestazioni	pag.11
3.3 Considerazioni finali.....	pag.12
4. Riepilogo rendiconto finale obiettivi 2016 del Piano della performance	pag.13
4.1 Servizio amministrativo.....	pag.13
4.2 Servizio finanziario.....	pag.13
4.3 Servizio tecnico.....	pag.13
4.4 Servizio Polizia Municipale.....	pag.13
4.5 Conclusioni	pag.14

COMUNE DI VICOPISANO (PI)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2016

1. Premessa

La relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. La relazione deve essere validata dall'Organismo indipendente di valutazione (O.I.V.). Per i Comuni non trova diretta applicazione la normativa definita dal D.lgs. n.150/2009, quanto piuttosto gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art.114 della Costituzione, alle norme di principio di detto Decreto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria. Il Comune di Vicopisano, in osservanza alle disposizioni di legge, ha adottato in materia i seguenti atti amministrativi:

- 1) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi con atto di Giunta comunale n.150/2010;
- 2) nomina dell'O.I.V. (Organismo indipendente di valutazione) avvenuta con Decreto del Sindaco n.3/2014;
- 3) atto di Giunta comunale n.94/2011, esecutivo, avente ad oggetto l'approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- 4) atto di Giunta comunale n.39/2016, esecutivo, di approvazione del Piano esecutivo di gestione e del Piano dettagliato degli obiettivi e della performance. L'adozione di questo documento si pone come momento centrale e determinante nel sistema di pianificazione delle performance del personale in quanto con detti strumenti vengono definiti e assegnati gli obiettivi da raggiungere e le correlate risorse umane, finanziarie e strumentali e, nello stesso tempo, individuati i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori;
- 5) approvazione da parte della Giunta comunale con atto n.92/2016, esecutivo, dell'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2016.

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra obiettivi e risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance delle posizioni organizzative e dei singoli dipendenti;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di selettività e valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati ottenuti.

Con l'approvazione del Piano esecutivo di gestione e del Piano dettagliato degli obiettivi e della performance la Giunta ha assegnato ai vari Servizi in cui l'Ente è articolato obiettivi correlati agli atti di

programmazione, avendo come riferimento il Documento unico di Programmazione (DUP), il Bilancio di previsione e gli indirizzi programmatici dell'Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente.

Con il presente documento si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2016 ed i risultati ottenuti al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2016, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- il contesto esterno di riferimento;
- lo scenario dell'Ente;
- i principali risultati raggiunti come desunti dal Rendiconto di gestione 2016, approvato dal Consiglio comunale con atto consiliare n.33 del 10 maggio 2017;
- il processo di pianificazione e gestione;
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2016.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE

2.1 Il contesto esterno di riferimento

2.1.1 La popolazione

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati del censimento 2011 ammonta a 8.479 abitanti, mentre al 31 dicembre 2016, secondo i dati forniti dall'Ufficio anagrafe, ammonta a 8.589 abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione	Numero
Totale	8589
Maschi	4163
Femmine	4426
Nuclei familiari	3604
Convivenze	3

I tassi di natalità e mortalità nell'ultimo quinquennio sono i seguenti:

tasso di natalità – anno	Tasso	tasso di mortalità - anno	tasso
2012	10,70	2012	11,64
2013	8,20	2013	11,60
2014	8,40	2014	10,10
2015	8,06	2015	11,33
2016	7,90	2016	10,13

2.1.2 Il territorio

Il territorio di competenza dell'Ente ha una superficie di kmq.26,92; sviluppandosi da est a ovest è ricompreso tra le pendici meridionali del Monte Pisano e l'alveo del fiume Arno. Oltre al capoluogo, Vicopisano, comprende le località di San Giovanni alla Vena, Cucigliana, Lugnano, Uliveto Terme, Caprona, Cevoli e Guerrazzi.

2.1.3 L'economia

Il tessuto economico continua ad essere costituito da piccole industrie e dall'artigianato locale prevalentemente a carattere familiare. Da diversi anni si è sviluppata l'attività di "bed and breakfast" che ha nel carattere familiare una caratteristica fondamentale. Nell'ultimo periodo si sta registrando un trend positivo in ordine ai produttori agricoli mediante la promozione e valorizzazione di prodotti

agricoli tipici, in particolare l'olio. E' presente sul territorio comunale l'attività di coltivazione ed utilizzo dell'acqua minerale denominata "Acqua di Uliveto". Tra le acque minerali prodotte in Toscana il marchio Uliveto risulta essere il più importante in termini di volumi imbottigliati. Uliveto occupa il primo posto tra le acque toscane e uno dei primi posti tra quelle più vendute a livello nazionale.

2.2 Lo scenario dell'Ente – L'Amministrazione

2.2.1 - L'assetto organizzativo

La struttura organizzativa dell'Ente, come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, prevede la sua articolazione in quattro servizi ed esattamente:

- Servizio amministrativo;
- Servizio finanziario;
- Servizio tecnico;
- Servizio Polizia Municipale.

Al numero dei Servizi corrisponde un eguale numero di Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art.107 del D.lgs. n.267/2000.

2.2.2 - Dati relativi al Personale

Dotazione organica: nel prospetto che segue si riporta la dotazione del personale al 31.12.2016

Qualifica	Uomini	donne	Totale
Categoria D – (di cui P.O.)	2 (2)	8* (2)	10 (4)
Categoria C	9	14	23
Categoria B	7	0	7
Totale	18	22	40

* con decorrenza 10.11.2014 il Comandante della Polizia Municipale ha assunto incarico, previa richiesta di aspettativa, presso altro ente locale ai sensi dell'art.110 TUEL. A seguito della cessazione dell'esperienza della gestione associata del servizio di P.M. con il Comune di Cascina, con decreto del Sindaco n.6 del 13.8.2015 è stato nominato Comandante e Responsabile del servizio di polizia Municipale il sig. Bacci Fabio, già dipendente dell'Amministrazione.

2.2.3 I risultati raggiunti

Il Rendiconto di gestione 2016 è stato approvato con atto C.C. n.33 del 10 maggio 2017, esecutivo.

In sede di Rendiconto di gestione emergono dati positivi sulla gestione dell'Ente nell'anno 2016 (Bilancio di previsione approvato con atto C.C. n.43 del 12.5.2016) che sono così sinteticamente riportati.

- Risultato di amministrazione: il risultato di amministrazione dell'esercizio 2016 presenta un avanzo di euro **4.168.990,11**, come risulta dai seguenti elementi:

	In conto		Totale
	RESIDUI	COMPETENZA	
Fondo di cassa al 1° gennaio 2016			1.944.947,30
RISCOSSIONI	1.197.778,57	7.101.978,97	8.299.757,54
PAGAMENTI	1.073.620,64	6.542.811,90	7.616.432,54
Fondo di cassa al 31 dicembre 2016			2.628.272,30
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre			0,00
<i>Differenza</i>			2.628.272,30
RESIDUI ATTIVI	2.025.440,09	1.533.113,77	3.558.553,86
RESIDUI PASSIVI	151.524,56	1.201.206,22	1.352.730,78
<i>Differenza</i>			2.205.823,08
<i>Meno FPV per spese correnti</i>			231.123,79
<i>Meno FPV per spese in conto capitale</i>			433.981,48
Avanzo al 31 dicembre 2016			4.168.990,11

Il risultato di amministrazione nell'ultimo triennio ha avuto la seguente evoluzione:

EVOLUZIONE DEL RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE			
	2014	2015	2016
Risultato di amministrazione	1.485.419,20	3.565.888,65	4.168.990,11
di cui			
a) parte accantonata		1.967.823,82	2.642.060,63
b) parte vincolata	1.031.968,49	93.362,07	170.888,30
c) Parte destinata ad investimenti	166.603,35	994.002,85	612.324,16
d) Parte disponibile	286.877,36	510.699,91	743.717,02

La conciliazione tra il risultato della gestione di competenza e il risultato di amministrazione scaturisce dai seguenti elementi:

RISCONTRO RISULTATI DELLA GESTIONE		
Gestione di competenza 2016		
Totale accertamenti di competenza		592.064,50
SALDO GESTIONE COMPETENZA		592.064,50

Gestione dei residui		
Maggiori residui attivi riaccertati	+	
Minori residui attivi riaccertati	-	22.469,55
Minori residui passivi riaccertati	+	33.506,51
SALDO GESTIONE RESIDUI		11.036,96

Riepilogo		
Saldo gestione competenza		592.064,50
Saldo gestione residui		11.036,96
Avanzo esercizi precedenti applicato		422.662,07
Avanzo esercizi precedenti non applicato		3.143.226,58
Avanzo di amministrazione al 31/12/2016		4.168.990,11

- Fondo pluriennale vincolato: il Fondo pluriennale vincolato nasce dall'applicazione del principio della competenza finanziaria di cui all'allegato 4/2 ad D.lgs. n.118/2011 per rendere evidente al

Consiglio comunale la distanza temporale intercorrente tra l'acquisizione dei finanziamenti e l'effettivo impiego di tali risorse. La composizione del FPV finale al 31 dicembre 2016 é il seguente:

Fondo pluriennale vincolato	01/01/16	31/12/16
Fondo pluriennale vincolato – parte corrente	237.437,97	231.123,79
Fondo pluriennale vincolato – parte capitale	128.657,18	433.981,48
Totale	366.095,15	665.105,27

- Spesa di personale: la spesa sostenuta nell'anno 2016 ha rispettato:
- i vincoli disposti dall'art.3, comma 5 e 5 quater, del D.L. n.90/2014, dall'art.1, comma 228, della legge 208/2015 e dall'art.16, comma 1 bis, del D.L. 113/2016, sulle assunzioni di personale a tempo indeterminato per gli enti soggetti al pareggio di bilancio;
- i vincoli disposti dall'art.9, comma 28, del D.L. n.78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, che obbligano a non superare la spesa dell'anno 2009 di €.122.780,88, mentre l'impegnato 2016 a tale scopo è stato pari ad €.89.262,68;
- l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art.1, comma 557, della [legge n.296/2006](#) rispetto a valore medio del triennio 2011/2013;
- il limite di spesa per la contrattazione integrativa disposto dal comma 236 della legge n.208/2015;
- il divieto di ogni attività gestionale per il personale ex art.90 del TUEL.

L'organo di revisione ha provveduto ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano stati improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, previsto dall'articolo 39 della legge n. 449/1997. Gli oneri della contrattazione decentrata impegnati nell'anno 2016 non superano il corrispondente importo impegnato per l'anno 2015 e sono automaticamente ridotti in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio

La spesa di personale sostenuta nell'anno 2016 rientra nei limiti di cui all'art.1, commi 557 e 557 quater, della legge n.296/2006:

SPESA DI PERSONALE	Media 2011/2013	Rendiconto 2016
Spese macroaggregato 101	1.652.798,73	1.555.053,37
Spese macroaggregato 103	16.054,57	8.000,00
Irap macroaggregato 102	105.756,47	99.261,83
Trasferimenti ad altro ente, spese elezioni, incentivi prog.ne	24.231,98	12.341,06
Totale spese di personale (A)	1.798.841,75	1.674.656,26
(-) Componenti escluse (B)	311.073,16	285.175,49
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A - B	1.487.768,59	1.389.480,77

Nel computo della spesa di personale 2016 il Comune è tenuto ad includere tutti gli impegni che,

secondo il nuovo principio della competenza finanziaria potenziata, venendo a scadenza entro il termine dell'esercizio, siano stati imputati all'esercizio medesimo, ivi incluse quelle relative all'anno 2015 e precedenti rinviate al 2016, mentre dovrà escludere quelle spese che, venendo a scadenza nel 2016, dovranno essere imputate all'esercizio successivo (Corte dei Conti sezione regionale per il Controllo Regione Molise delibera 218/2015).

Ai sensi dell'articolo 91 del TUEL l'organo di revisione ha espresso parere favorevole sul documento di programmazione triennale delle spese per il personale verificando la finalizzazione dello stesso alla riduzione programmata delle spese.

- Spesa per mutui: l'indebitamento è stato oggetto di particolare monitoraggio da parte dell'Ente che, a tale riguardo, ha cercato di porre in essere una politica degli investimenti nel rispetto dei limiti di legge. Nel corso dell'anno 2016 non sono stati assunti mutui, quindi non è stato alterato l'indebitamento del Comune. L'Ente ha rispettato il limite di indebitamento disposto dall'art.204 TUEL ottenendo le seguenti percentuali d'incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti:

Controllo limite art.204 - TUEL	2014	2015	2016
	3,84%	2,90%	2,78

L'indebitamento dell'Ente ha avuto la seguente evoluzione:

Anno	2014	2015	2016
Residuo debito (+)	5.642.271,72	5.258.976,81	4.851.414,37
Nuovi prestiti (+)			
Prestiti rimborsati (-)	383.143,52	400.138,08	355.283,15
Estinzioni anticipate (-)			
Altre variazioni +/-	-151,39	- 7.424,36	
Totale fine anno	5.258.976,81	4.851.414,37	4.496.131,22
Numero abitanti 31/12	8.639	8.559	8.589
Debito medio per abitante	608,75	566,82	523,48

- Parametri di deficit strutturale: sono stati controllati i nuovi parametri di riscontro della situazione di deficiarietà strutturale di cui al D.M. 18 febbraio 2013, validi dal rendiconto 2012. Sono dieci parametri e in base all'art.242 del D.lgs. n.267/2000 sono da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie gli enti locali che in almeno la metà dei parametri presentano valori fuori dai limiti. Dall'esame dei dati contabili al 31 dicembre 2016 tutti i parametri rientrano nei limiti;

- Tempestività pagamenti: l'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti rilevante ai fini dell'articolo 41, comma I, del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, è allegato in un apposito prospetto, sottoscritto dal rappresentante legale e dal responsabile finanziario, alla relazione al rendiconto. L'indicatore rileva che il tempo medio di pagamento è di circa 24 giorni (-6);

- Verifica obiettivi di finanza pubblica: l'Ente ha rispettato gli obiettivi del patto di finanza pubblica per l'anno 2016 stabiliti dall'art.1, commi 709 e seguenti, della legge n.208/2015. Nel corso della

gestione 2016 il rispetto del Patto è stato costantemente monitorato; i funzionari che hanno adottato impegni di spesa hanno accertato preventivamente la compatibilità con gli stanziamenti di Bilancio, con le regole di finanza pubblica e con i limiti previsti dal patto. L'Ente ha provveduto in data 26.3.2017 a trasmettere al Ministero dell'economia e delle finanze sulla piattaforma WEB messa appositamente a disposizione la certificazione secondo i prospetti allegati al decreto del citato Ministero n.36991/2017;

- Salvaguardia degli equilibri di bilancio: il Bilancio di previsione 2016 è stato approvato con deliberazione consiliare n.43 del 12.5.2016 e nel corso dell'esercizio 2016 è stato continuamente monitorato in modo che non venisse alterato l'equilibrio finanziario. Fra gli adempimenti che hanno segnato uno dei momenti fondamentali di controllo dell'evolversi della gestione assume particolare rilevanza la deliberazione consiliare n.57 del 27.7.2016 riguardante la variazione di assestamento generale con cui si attua la verifica generale di tutte le voci di entrata e di uscita, compreso il fondo di riserva e il fondo di cassa dando atto del permanere di una situazione di equilibrio di bilancio e, pertanto, della non necessità di adottare misure di riequilibrio;

- Rendiconto 2016: il Revisore dei conti con relazione del 13 aprile 2017 ha espresso parere favorevole sul Rendiconto dell'esercizio finanziario 2016.

3. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1. Introduzione.

Il Piano esecutivo di gestione e il Piano dettagliato degli obiettivi in quanto strumenti di pianificazione esecutiva concorrono a costituire il Piano della performance del Comune di Vicopisano. I citati Piani sono stati approvati con delibera della Giunta comunale n.39/2016, traendo ispirazione dal Documento Unico di Programmazione 2016 – 2018 che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione. Al riguardo si ricorda che i documenti di programmazione sono costruiti secondo una logica a cascata che parte dalle linee del programma di mandato, approvate dal Consiglio comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i contenuti del programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, per tradursi in programmi triennali nel Documento Unico di Programmazione e infine in obiettivi nel PEG, che viene definito attraverso una procedura negoziata, coordinata dal Segretario comunale, tra assessori e titolari di posizione organizzativa. Tale logica consente di legare la gestione strategica a quella operativa e di evitare il frequente disallineamento delle due prospettive.

Il Piano esecutivo di gestione e Piano dettagliato degli obiettivi costituiscono nel loro insieme un documento che si pone come momento centrale e determinante nel sistema di pianificazione delle performance del personale in quanto con detto strumento sono determinati e assegnati ai Responsabili dei Servizi gli obiettivi di gestione da raggiungere e le correlate risorse umane e finanziarie. Nello stesso tempo sono definiti altresì i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori al fine di valutare le performance di risultato del personale. Il momento della pianificazione operativa evidenzia una duplice valenza: da un lato momento di attuazione della strategia individuata e dall'altro occasione di verifica della fattibilità della stessa. Gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono anche collegati al sistema premiante ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse decentrate, per cui tali somme sono distribuite in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Sulla base del sistema di valutazione della performance individuale, ad ogni Responsabile di Servizio sono assegnati più obiettivi operativi di gestione; inoltre vi è la possibilità di coinvolgere per alcuni obiettivi operativi servizi diversi qualora le competenze specifiche e professionali di alcune risorse umane dell'altro servizio siano funzionali alla più efficace realizzazione di alcune attività che l'Amministrazione ritiene di peculiare importanza per la propria organizzazione e per le esigenze della collettività.

3.2 Il sistema di valutazione delle prestazioni

Il sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale è stato modificato dalla Giunta comunale con proprio atto n.94/2011. Si conferma, come già sottolineato nelle precedenti relazioni, che obiettivo prioritario è stato quello di innescare un processo di miglioramento continuo delle strutture dell'Ente e di valorizzazione del personale. A tal fine sono stati fissati quali principi a cui ispirare le politiche di gestione del personale i concetti di meritocrazia e di valutazione delle performance. E' stato dunque

elaborato un unico documento regolamentare comprendente le schede di valutazione sia del personale dipendente che del personale incaricato di Posizione Organizzativa. La valutazione delle posizioni organizzative è stata effettuata dall'Organismo di Valutazione con il supporto del Segretario comunale, mentre la valutazione individuale dei dipendenti è effettuata annualmente dai Responsabili dei servizi secondo quanto previsto dalle disposizioni adottate dall'Amministrazione comunale.

3.3 Considerazioni finali

Come già affermato in precedenti relazioni, la metodologia operativa adottata in questa Amministrazione è risultata di fatto adeguata alle ultime disposizioni normative, anche con gli obiettivi di valorizzazione delle risorse nell'ottica del miglioramento dell'attività dell'Ente finalizzata al soddisfacimento dei bisogni della collettività servita. Lo sforzo di questa Amministrazione è stato quello - e proseguirà in futuro - di individuare obiettivi, per quanto possibile, con una maggiore valenza esterna in modo da evidenziare meglio la capacità dell'Amministrazione di soddisfare i bisogni della collettività. Rispetto alla pianificazione degli obiettivi è indubbio che la carenza di risorse determinate dai continui tagli ai trasferimenti statali ha limitato decisamente i miglioramenti della gestione.

Finalità istituzionale di un ente locale è il soddisfacimento dei bisogni della collettività servita, nella molteplicità delle configurazioni che assume nell'analisi degli stakeholder. A tal fine, in coerenza con quanto stabilito dalle norme vigenti, si ritiene opportuno evidenziare alcuni dei risultati ottenuti da questa Amministrazione con specifico riferimento a servizi resi o condotte gestionali intraprese, che impattano sui bisogni di soggetti destinatari dell'azione comunale. Essi sono stati rilevati tramite questionari appositamente predisposti:

- gradimento soggiorni balneari: percentuale questionari favorevoli 100%
- gradimento utenza mattinate in relax: percentuale questionari favorevoli: 87%;
- gradimento utenza pomeriggi in relax: percentuale questionari favorevoli: 100%;
- gradimento utenza servizio biblioteca: percentuale questionari favorevoli: 100%.

4. RIEPILOGO RENDICONTO FINALE OBIETTIVI 2016 DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

Di seguito si riporta l'esito della verifica in merito alle attività svolte sulla base dei report finali dei Responsabili di servizio.

4.1 - Valutazione servizio amministrativo anno 2016

Gli indicatori di risultato previsti dal PEG 2016 in relazione al servizio amministrativo risultano soddisfatti nella misura del 96,91%. Gli indicatori di attività della biblioteca evidenziano il continuo incremento del numero dei prestiti locali e dei prestiti interbibliotecari, che sono i libri in dotazione alla biblioteca di Vicopisano dati in prestito ad altre biblioteche, nonché degli eventi culturali.

4.2 - Valutazione servizio finanziario anno 2016

Il soddisfacimento dei vari indicatori di risultato assegnati all'intero servizio finanziario con il PEG 2016 è pari, in termini percentuali, al 99,30%. Notevole l'attività di accertamento in materia di IMU svolta dall'ufficio tributi.

4.3 - Valutazione servizio tecnico anno 2016

Gli indicatori di risultato previsti dal PEG 2016 in relazione al servizio tecnico risultano soddisfatti nella misura dell'89,77%. Relativamente all'ufficio edilizia privata si evidenzia che tutte (n.65) le SCIA (Segnalazione certificata di inizio attività) presentate sono state verificate, così come le istanze di attività edilizia libera presentate (n.145).

4.4 - Valutazione servizio Polizia Municipale anno 2016

Gli indicatori di risultato previsti dal PEG 2016 in relazione al servizio Polizia Municipale risultano soddisfatti nella misura del 72,20%. Per quanto riguarda il servizio di Polizia Municipale, si ricorda, come già sottolineato in passato, che in poco tempo si sono avvicendati diversi Comandanti nel ruolo di Responsabile del servizio di Polizia Municipale. Si ricorda che il servizio di Polizia Municipale è stato svolto per un brevissimo periodo in forma associata con il Comune di Cascina con la conferma nel ruolo di Comandante della P.M. inizialmente della dr.ssa Maritan, già Comandante della Polizia Municipale di Vicopisano. Lo stesso Comandante, a partire dal mese di novembre 2014, ha assunto incarico presso altro Ente ai sensi dell'art.110 TUEL. Il posto di Comandante P.M. è rimasto vacante fino alla successiva nomina del dr. Serafini, Comandante della Polizia Provinciale di Pisa, quale responsabile della gestione associata tra i Comuni di Cascina e Vicopisano. Terminata l'esperienza della gestione associata, con decreto del Sindaco n.6/2015 è stato nominato Comandante e Responsabile del servizio di Polizia Municipale il sig. Bacci Fabio, già dipendente dell'Amministrazione.

5 - Conclusioni

Dall'analisi dei dati si evince una sostanziale corrispondenza tra quanto programmato e quanto realizzato; infatti gli indicatori di risultato previsti dal PEG 2016 risultano complessivamente soddisfatti nella misura dell'89,54%.

15 luglio 2017

IL SEGRETARIO COMUNALE
dr. Brogi Massimo