

COMUNE DI VICOPISANO  
PROVINCIA DI PISA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

**ESERCIZIO 2015**

**COMUNE DI VICOPISANO (PI)**  
**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015**

**INDICE**

<b>1. Premessa.....</b>	<b>pag. 3</b>
<b>2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni</b>	<b>pag. 5</b>
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
<b>3. Processo di pianificazione, gestione e controllo.....</b>	<b>pag.10</b>
3.1. Introduzione.....	pag.10
3.2 Il sistema di valutazione delle prestazioni .....	pag.10
3.3 Considerazioni finali.....	pag.11
<b>4. Riepilogo rendiconto finale obiettivi 2015 del Piano della performance .....</b>	<b>pag.12</b>
4.1 Servizio amministrativo.....	pag.12
4.2 Servizio finanziario.....	pag.12
4.3 Servizio tecnico.....	pag.12
4.4 Servizio Polizia Municipale.....	pag.12
4.5 Conclusioni.....	pag.12

## COMUNE DI VICOPISANO (PI)

### RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015

#### **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.73/2015, esecutivo, di approvazione del Piano esecutivo di gestione e del Piano dettagliato degli obiettivi. 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.81/2015, esecutivo, dell'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2015.

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 la Giunta ha assegnato ai vari Servizi in cui l'Ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo

come riferimento il Bilancio di previsione, la Relazione previsionale e programmatica 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 2015 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 2015, 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 2015, approvato dal Consiglio comunale con atto consiliare n.39 del 12 maggio 2015;
- il processo di pianificazione e gestione;
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2015.

## 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

### 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 2015, secondo i dati forniti dall'Ufficio anagrafe, ammonta a 8.559 abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione	Numero
Totale	8.559
Maschi	4.162
Femmine	4.397
Nuclei familiari	3.582
Convivenze	3

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

tasso di natalità – anno	Tasso	tasso di mortalità - anno	tasso
2011	10,05	2011	11,10
2012	10,70	2012	11,64
2013	8,20	2013	11,60
2014	8,40	2014	10,10
2015	8,06	2015	11,33

#### 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' altresì 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. Nel corso del mese di luglio 2015 ha avuto termine la breve esperienza del servizio associato di Polizia Municipale tra i Comuni di Vicopisano e di Cascina iniziata il 1° maggio 2014.

### **2.2.2 - Dati relativi al Personale**

Dotazione organica: nel prospetto che segue si riporta la dotazione del personale al 31.12.2015

Qualifica	Uomini	donne	Totale
Categoria D – (di cui P.O.)	2 (2)	8* (2)	10 (4)
Categoria C	10	14	24
Categoria B	8	0	8
Totale	20	22	42

\* 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 2015 è stato approvato con atto C.C. n.39 del 12 maggio 2016, esecutivo.

In sede di Rendiconto di gestione emergono dati positivi sulla gestione dell'Ente nell'anno 2015 (Bilancio di previsione approvato con atto C.C. n.63 del 30.7.2015) che sono così sinteticamente riportati.

- Risultato di amministrazione: il risultato di amministrazione dell'esercizio 2015 presenta un avanzo di euro **3.931.983,80**, come risulta dai seguenti elementi:

		<b>In conto</b>		<b>Totale</b>
		<b>RESIDUI</b>	<b>COMPETENZA</b>	
Fondo di cassa al 1° gennaio 2015				1.923.026,60
RISCOSSIONI		1.261.179,80	6.591.557,74	7.852.737,54
PAGAMENTI		1.418.446,58	6.412.370,26	7.830.816,84
<b>Fondo di cassa al 31 dicembre 2015</b>				<b>1.944.947,30</b>
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre				-
<i>Differenza</i>				1.944.947,30
RESIDUI ATTIVI		1.284.052,26	1.961.635,95	3.245.688,21
RESIDUI PASSIVI		266.978,06	991.673,65	1.258.651,71
<i>Differenza</i>				1.987.036,50
<b>Avanzo al 31 dicembre 2015</b>				<b>3.931.983,80</b>

**Suddivisione dell'avanzo di amministrazione complessivo**

Fondi vincolati	2.427.281,04
Fondi per finanziamento spese in conto capitale	994.002,85
Fondi di ammortamento	0
Fondi non vincolati	510.699,91
<b>Totale avanzo</b>	<b>3.931.983,80</b>

In base ai nuovi principi contabili si distingue come segue la parte accantonata da quella vincolata, al netto del Fondo Pluriennale Vincolato (FPV) pari ad € 366.095,15:

<b>RIEPILOGO RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE</b>	<b>IMPORTO</b>
Fondi vincolati	93.362,07
Fondi accantonati	1.967.823,82
Fondi destinati a investimenti	994.002,85
Fondi liberi	510.699,91
Totale risultato di amministrazione al 31/12/2015	3.565.888,65

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

**Gestione di competenza**

Totale accertamenti di competenza	+	8.553.193,69
Totale impegni di competenza	-	7.404.043,91
<b>SALDO GESTIONE COMPETENZA</b>		<b>1.149.149,78</b>

**Gestione dei residui**

Maggiori residui attivi riaccertati	+	0,01
Minori residui attivi riaccertati	-	153.611,49
Minori residui passivi riaccertati	+	1.451.026,30
<b>SALDO GESTIONE RESIDUI</b>		<b>1.297.414,82</b>

**Riepilogo**

Saldo gestione competenza		1.149.149,78
Saldo gestione residui		1.297.414,82
Avanzo esercizi precedenti applicato		444.620,69
Avanzo esercizi precedenti non applicato		1.040.798,51
<b>Avanzo di amministrazione al 31/12/2015</b>		<b>3.931.983,80</b>

Il riaccertamento dei residui attivi e passivi è una fase obbligatoria per legge che costituisce una indispensabile premessa alla formazione del risultato di amministrazione. Da tale operazione è derivato un risultato della gestione residui complessivamente positivo per un importo di € **1.297.414,82**. La gestione di competenza si è conclusa con un risultato positivo pari ad € **1.149.149,78**.

- Spesa di personale: la spesa del personale per l'esercizio 2015 è stata impegnata in conformità con la programmazione del fabbisogno, del piano delle assunzioni e risulta rispettosa:

a) dei vincoli disposti dall'art.9, comma 28, del D.L. n.78/2010 sulla spesa per il personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;

b) dell'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art.1, comma 557, della legge n.296/2006. Nella tabella che segue si dà dimostrazione del rispetto delle condizioni e dell'importo di spesa di personale ex comma 557 art.1 legge n.296/2006, consuntivato per il 2015, tenuto conto delle fondamentali novità recate dal D.L. 90/2014 che introduce all'art.1 della legge n.296/06 il comma 557-quater, secondo cui, testualmente: "Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014, gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

Anno	anno 2012	anno 2013	anno 2014	anno 2015
totale spese di personale	1.538.414,89	1.487.314,10	1.437.576,78	1.355.265,60

Il limite della spesa di personale in termini assoluti è rappresentato dalla media 2011/2013 ed è pari ad € **1.487.768,59** e risulta ampiamente rispettato. E' stato rispettato anche il limite della spesa per il personale flessibile (100% della spesa 2009 allo stesso titolo) di € **122.780,88** come si evince dalla sottostante tabella:

Le spese per lavoro flessibile comprendono le seguenti:

LAVORO FLESSIBILE	RETRIBUZIONI	ONERI	TOTALE
Compensi personale previsto art. 90 D.lgs. 267/2000	22.338,32	6.951,91	29.290,23
IRAP art.90		1.935,16	1.935,16
Compensi personale previsto art. 110 D.lgs. 267/2000	9.680,59	2.966,18	12.646,77
IRAP su art.11		806,43	806,43
Retribuzioni personale a tempo determinato	7.391,76	2.305,62	9.697,38
<b>TOTALE A TEMPO DETERMINATO / LAVORO FLESSIBILE</b>	<b>39.410,67</b>	<b>14.965,30</b>	<b>54.375,97</b>
<b>LIMITE (100% della spesa per lavoro flessibile anno 2009)</b>			<b>122.780,88</b>

- 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. In tale ottica nel corso dell'anno 2015 non sono stati assunti mutui, quindi non è stato alterato l'indebitamento del Comune. Il limite di indebitamento di cui all'art.204 del TUEL, più volte



modificato nel tempo dal legislatore, non supera il 12 per cento per l'anno 2011, l'8 per cento per gli anni dal 2012 al 2014 e il 10 per cento a decorrere dall'anno 2015. 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:

2013	2014	2015
4,57%	3,84%	2,90%

- Parametri di deficit strutturale: sono stati controllati i nuovi parametri di deficitarietà strutturale di cui al D.M. 18/02/2013, 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 2015 tutti i parametri rientrano nei limiti;

- Patto di stabilità 2015: l'Ente ha rispettato gli obiettivi del Patto di stabilità interno per l'anno 2015, stabiliti dall'art.31 della legge n.183/2011. Nel corso della gestione 2015 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 il limiti previsti dal Patto. L'Ente ha provveduto in data 23.3.2016 a trasmettere al Ministero dell'economia e delle finanze la certificazione sul sistema WEB appositamente previsto per il Patto di stabilità interno nel rispetto delle istruzioni impartite da ultimo con la circolare MEF del 10.2.16 e del DM n.18628 del 4.3.2016.

- Salvaguardia degli equilibri di bilancio: il Bilancio di previsione 2015 è stato approvato con deliberazione consiliare n.63 del 30 luglio 2015 e nel corso dell'esercizio 2015 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.91 del 30.11.2015 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, al fine di assicurare il mantenimento del pareggio di bilancio. Con la citata deliberazione viene dato atto che la suddetta variazione garantisce il rispetto degli equilibri di bilancio e il pareggio finanziario.

- il Revisore dei conti con relazione del 19 aprile 2016 ha espresso parere favorevole sul Rendiconto dell'esercizio finanziario 2015.

### **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.73/2015, traendo ispirazione dalla Relazione Previsionale e Programmatica 2015/2017, documento quest'ultimo collegato strettamente al Bilancio di previsione annuale 2015 e pluriennale 2015/2017 e approvato con lo stesso atto consiliare n.63/2015. 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 nella Relazione Previsionale e Programmatica e infine in obiettivi annuali 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 nella precedente relazione, 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 - e proseguirà in futuro - quello di individuare obiettivi, per quanto possibile, con una maggiore valenza esterna in modo da poter 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 utenza mattinate in relax:: percentuale questionari favorevoli: 95%;
- gradimento utenza pomeriggi in relax:: percentuale questionari favorevoli: 100%;
- gradimento utenza servizio biblioteca: percentuale questionari favorevoli: 95%.

#### **4. Riepilogo rendiconto finale obiettivi 2015 del Piano della performance**

Di seguito si riporta per il rendiconto delle attività svolte sulla base dei report finali dei Responsabili di servizio.

##### **4.1 - Valutazione servizio amministrativo anno 2015**

Gli indicatori di risultato previsti dal PEG 2015 in relazione al servizio amministrativo risultano soddisfatti nella misura del 94,40%. Da evidenziare l'economia di spesa conseguita per le spese telefoniche rispetto all'anno precedente (da € 17.679 a € 9.419).

##### **4.2 - Valutazione servizio finanziario anno 2015**

Il soddisfacimento dei vari indicatori di risultato assegnati all'intero servizio finanziario con il PEG 2015 è pari, in termini percentuali, al 98,16%. Notevolmente superiore al dato previsionale l'importo degli avvisi emessi nell'anno 2015 relativamente all'IMU.

##### **4.3 - Valutazione servizio tecnico anno 2015**

Gli indicatori di risultato previsti dal PEG 2015 in relazione al servizio tecnico risultano soddisfatti nella misura del 89,17 %.

##### **4.4 - Valutazione servizio Polizia Municipale anno 2015**

In poco tempo si sono avvicinati diversi Comandanti nel ruolo di Responsabile del servizio di Polizia Municipale. Si ricorda che il servizio di Polizia Municipale, a partire dal 1.5.2014 e fino al mese di luglio 2015, è stato svolto in forma associata con il Comune di Cascina con la conferma nel ruolo di Comandante della P.M. inizialmente della dr.ssa Annalisa Maritan, già Comandante della Polizia Municipale di Vicopisano. Lo stesso Comandante, a partire dal 10.11.2014 ha assunto incarico presso altro Ente ai sensi dell'art.110 TUEL. Il posto di Comandante P.M. è rimasto vacante fino alla nomina (gennaio 2015) 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 nel corso del mese di luglio 2015, 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.

Gli indicatori di risultato risultano soddisfatti nella misura dell'89,00%. \_

##### **4.5 - Conclusioni**

Dall'analisi dei dati si evince una sostanziale corrispondenza tra quanto programmato e quanto realizzato; infatti gli indicatori di risultato previsti dal PEG 2015 risultano complessivamente soddisfatti nella misura del 92,68%.

9 settembre 2016

IL SEGRETARIO COMUNALE  
dr. Brogi Massimo