

COMUNE DI LIVORNO



**Nucleo di Valutazione
Programmazione e controllo di gestione**

Relazione sulla performance 2018

1 Descrizione degli Strumenti di Programmazione e Controllo adottati

1.1 Programmazione.

1.1.1 Linee di mandato, Documento Unico di Programmazione (DUP) e Bilancio di Previsione Finanziario

L'attività di programmazione, che definisce gli obiettivi ed i percorsi mediante i quali conseguirli, viene realizzata attraverso i seguenti documenti:

- **Programma di mandato**, approvato dal Consiglio Comunale, definisce a livello generale le direzioni verso le quali indirizzare lo sviluppo del territorio di riferimento;
- **Il Documento unico di programmazione (DUP)** ha carattere generale e costituisce la guida strategica ed operativa dell'ente. Entro il 31 luglio di ciascun anno la Giunta presenta al Consiglio il DUP per le conseguenti deliberazioni. Entro il 15 novembre di ciascun anno, con lo schema di bilancio di previsione finanziario, la Giunta può presentare al Consiglio l'eventuale nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione.
Il DUP rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli Enti locali consentendo di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative, costituendo, nel rispetto del principio del coordinamento e della coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.
Il DUP si compone di due sezioni: la sezione strategica con un orizzonte temporale pari a quella del mandato amministrativo e la sezione operativa con un orizzonte temporale pari a quello del Bilancio di previsione finanziario.
- **Il Bilancio di previsione finanziario** deliberato annualmente, è riferito ad almeno un triennio e comprende le previsioni di competenza e di cassa del primo esercizio del periodo considerato e le previsioni di competenza degli esercizi successivi. Il Bilancio rappresenta il documento nel quale vengono rappresentate contabilmente le previsioni di natura finanziaria riferite a ciascun esercizio compreso nell'arco temporale considerato nei Documenti di programmazione dell'ente, attraverso il quale gli organi di governo di un ente, nell'ambito dell'esercizio della propria funzione di indirizzo e di programmazione, definiscono la distribuzione delle risorse finanziarie tra i programmi e le attività che l'amministrazione deve realizzare, in coerenza con quanto previsto nel Documento unico di programmazione.

1.1.2 Piano esecutivo di gestione PEG, Piano dettagliato degli obiettivi e Piano della performance

Il **Piano esecutivo di gestione**, deliberato dalla Giunta entro 20 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione Finanziario, rappresenta il naturale completamento annuale del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permette di affiancare a strumenti di pianificazione strategica (Linee di mandato e Documento Unico di Programmazione) un efficace strumento di budgeting in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse e le responsabilità di gestione, per ciascun centro di responsabilità. Il PEG

fornisce all'ente lo strumento per concretizzare il principio della separazione dei ruoli tra Organi politici, con compiti di indirizzo e controllo e Dirigenti con compiti di gestione, garantendo peraltro a questi ultimi l'autonomia di spesa nell'ambito di capitoli strutturati e negoziati in sede di programmazione.

Il Piano esecutivo di gestione rappresenta il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP). I contenuti del PEG, fermi restando i vincoli posti con l'approvazione del Bilancio di previsione finanziario, sono la risultante di un processo iterativo e partecipato che coinvolge la Giunta e la dirigenza dell'ente. Esso inoltre rappresenta lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi. Tale relazione è finalizzata alla definizione degli obiettivi di gestione, all'assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento e alla successiva valutazione.

Il PEG facilita la valutazione della fattibilità tecnica degli obiettivi definiti a livello politico orientando e guidando la gestione, grazie alla definizione degli indirizzi da parte dell'organo esecutivo, responsabilizzando sull'utilizzo delle risorse e sul raggiungimento dei risultati.

Inoltre costituisce il presupposto del controllo di gestione ed elemento portante dei sistemi di valutazione. Con l'assegnazione degli obiettivi e delle relative dotazioni all'interno di un dato centro di responsabilità favorisce il controllo e la valutazione dei risultati del personale dipendente. Il PEG chiarisce e integra le responsabilità tra servizi di supporto (personale, servizi finanziari, manutenzioni ordinarie e straordinarie, provveditorato-economato, sistemi informativi, ecc.) e servizi la cui azione è rivolta agli utenti finali.

Nel PEG vengono specificatamente individuati gli obiettivi gestionali attraverso la loro rappresentazione in termini di processo (fasi e tempi previsti) e in termini di risultati attesi (indicatori e target), permettendo in tal modo:

- a) la puntuale programmazione esecutiva;
- b) l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
- c) la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

Gli "obiettivi di gestione" costituiscono il risultato atteso verso il quale indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio. Le attività sono poste in termini di obiettivo e contengono la precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere, rappresentato dagli indicatori. Gli obiettivi gestionali necessitano infatti di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali considerati e definiti a preventivo, ma che poi dovranno trovare confronto con i dati desunti, a consuntivo, dall'attività svolta, al fine di misurare i risultati effettivamente conseguiti. Elemento essenziale di ogni obiettivo è infatti la misurabilità in termini oggettivi ai fini della valutazione del risultato ottenuto.

La struttura del PEG è predisposta in modo tale da rappresentare la struttura organizzativa dell'ente per centri di responsabilità individuando per ogni obiettivo o insieme di obiettivi appartenenti allo stesso programma un unico Dirigente responsabile.

Il **Piano dettagliato degli obiettivi** di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il **Piano della performance** di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, sono unificati organicamente nel

PEG, che rappresenta il presupposto fondamentale del controllo di gestione ed elemento portante dei sistemi di valutazione.

Il TUEL, agli artt. 196 "Controllo di gestione" e 197 "Modalità del controllo di gestione" prevede, al fine di garantire la realizzazione degli obiettivi programmati e la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, la necessità di predisporre un Piano dettagliato di obiettivi, i quali debbono essere valutati nel loro stato di attuazione per misurare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa.

1.1.3 I documenti di programmazione

Il **Programma del mandato amministrativo 2014-2019**, approvato dal Consiglio Comunale con Delibere nn. 98 del 25/08/2014 e 108 del 09/09/2014, prevede le seguenti dieci linee programmatiche di governo:

Linea 1: Partecipazione, democrazia diretta e trasparenza

Linea 2: Ambiente, Mobilità e Commercio

Linea 3: Urbanistica e Revisione strumenti urbanistici, Porto, Industria

Linea 4: Politiche del Welfare

Linea 5: Turismo, Cultura, Sport e Folklore

Linea 6: Politiche Educative, Giovanili, Associazionismo e Pari Opportunità

Linea 7: Politiche del Lavoro, Formazione, Innovazione e sviluppo, Università e Ricerca Scientifica, Connettività

Linea 8: La macchina amministrativa "Comune"

Linea 9: Bilancio, Politica delle Entrate e Fondi Europei

Linea 10: Società ed Aziende partecipate

Il **Documento unico di programmazione 2018-2020** approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 34 del 14/02/2018.

Il **Bilancio di previsione finanziario 2018-2020** approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 45 del 14/02/2018.

Il **Piano esecutivo di gestione 2018-2020**, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 99 del 20/02/2018, limitatamente all'assegnazione, ai Centri di Responsabilità (Segretario Generale e Dirigenti di Settore e di Staff) delle risorse finanziarie di entrata e di spesa, per la gestione dei servizi di propria competenza.

Il **Piano esecutivo di gestione 2018-2020**, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 160 del 20/03/2018. A seguito della definizione completa degli obiettivi è stato approvato il PEG 2018-2020, come definito al punto 10 del "Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio" - Allegato n.4/1 D. Lgs. n. 118 del 23 giugno 2011, e sono stati attribuiti ai Centri di Responsabilità, in aggiunta alle risorse finanziarie di entrata e di spesa, i relativi obiettivi.

La **Salvaguardia degli equilibri di bilancio 2018-2020**, ex art. 193 D.Lgs 267/2000, approvata con Delibera di Consiglio Comunale n. 159 del 26/07/2018.

Il Rendiconto di gestione dell'esercizio finanziario 2018, approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 77 del 29/04/2019.

Nel corso del 2018 è stata completata la riorganizzazione dell'Ente, con l'aggiornamento dell'organigramma in relazione alle esigenze emergenti, al fine di una maggiore coerenza gestionale interna ai settori e per dare maggiore omogeneità interdisciplinare alle funzioni da svolgere, alla luce anche dei collocamenti in quiescenza di alcuni Dirigenti e della conseguente necessità di ripartizione delle funzioni dirigenziali. La macrostruttura vigente è stata approvata dalla Giunta Comunale con delibera n. 563 del 09/08/2018.

1.2 Sistema dei controlli interni

Il Sistema dei controlli interni, ai sensi dell'art. 147 comma 4 del TUEL-Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, è disciplinato attraverso il Regolamento approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 13/08.02.2013. Allo stesso è stata data attuazione con la creazione di una struttura organica definita con provvedimento del Segretario generale – Direttore generale n. 1035/2013 e successivi atti, che prevede la presenza di un gruppo di indirizzo e di un gruppo operativo con riunioni periodiche previste e tese a coordinare e valorizzare le iniziative di sviluppo dei sistemi di controllo previsti nei diversi ambiti organizzativi (uffici) a cui è assegnata la specifica competenza.

E' stato introdotto un sistema di misurazione e valutazione della performance, ex d.lgs. n. 150/2009, che vede coinvolti, nella fase di programmazione e/o valutazione, i Dirigenti, il Segretario Generale, il Nucleo di Valutazione, gli Assessori e il Sindaco.

Il Comune di Livorno ha adottato un sistema di controlli articolato secondo la logica della pianificazione e del controllo per obiettivi, finalizzato:

- alla verifica, attraverso il controllo di gestione, dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'azione svolta, al fine di ottimizzare il rapporto tra obiettivi ed azioni realizzate e tra risorse impiegate e risultati;
- alla valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti;
- al costante mantenimento degli equilibri finanziari della gestione e degli obiettivi di finanza pubblica;
- alla verifica dell'efficacia, efficienza ed economicità degli organismi gestionali esterni dell'ente;
- alla verifica della qualità dei servizi erogati, sia direttamente, sia mediante organismi gestionali esterni attraverso l'impiego di metodologie dirette a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni.

Il Sistema dei controlli adottato coinvolge sia gli organi di indirizzo politico-amministrativo che gli organi gestione in relazione alle rispettive competenze, articolandosi in:

- Controllo strategico e controllo sulla qualità dei servizi;
- Controllo di gestione;
- Controllo di regolarità amministrativo-contabile sugli atti;
- Controllo sugli equilibri finanziari;
- Controllo sulle società partecipate non quotate.

1.2.1 Controllo strategico

E' stato realizzato un sistema di controllo strategico ex art. 147-ter del TUEL, così come introdotto dal d.l. n. 174/2012 art 3., convertito dalla legge n. 213/2012, mediante il quale è stato possibile effettuare una valutazione sullo stato di attuazione dei piani, analizzando sia la congruenza che gli scostamenti. Gli strumenti di monitoraggio utilizzati sono: interviste, software dedicati con la compilazione via web in merito anche alla progressione delle attività e produzione di report dedicati su richiesta.

Il controllo strategico analizza anche gli aspetti economico finanziari connessi ai risultati ottenuti ed effettua un monitoraggio periodico dello stato di attuazione delle previsioni, mettendo a raffronto i tempi previsti e quelli di attuazione delle procedure di gestione, attraverso: interviste ai centri di responsabilità, condivisione con la parte politica dell'amministrazione, riunioni periodiche, analisi di panel e indicatori.

Sono stati adottati sistemi di monitoraggio per valutare la qualità dei servizi erogati e il grado di soddisfazione della domanda, attraverso indagini di customer satisfaction.

E' stato messo a punto un sistema di controllo per verificare la conformità tra gli obiettivi dell'amministrazione e le scelte operate dai dirigenti, nonché tra gestione ed allocazione delle risorse umane, materiali e finanziarie.

1.2.2 Controllo di Gestione

Il controllo di gestione è operativo da oltre 10 anni, ed è stata individuata una specifica struttura deputata al controllo stesso. Per misurare il grado di realizzazione degli obiettivi sono stati prescelti indicatori qualitativi e quantitativi e il rispetto dei tempi degli adempimenti. E' stata valutata la congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi definiti dai piani, così come è stata effettuata una valutazione sulla fattibilità dei programmi.

Gli obiettivi del PEG sono articolati in centri di responsabilità, ed è stata rilevata la coerenza tra le dotazioni finanziarie, umane e strumentali e gli obiettivi stessi. Il PEG adottato traduce le strategie in obiettivi e verifica la fattibilità delle stesse con indicatori che rilevano lo stato di attuazione.

L'analisi sulla gestione da parte degli organi di controllo interno contribuisce alla quantificazione degli stanziamenti di competenza, tenuto conto anche di quanto previsto dall'art. 162, comma 5, del TUEL. I rapporti del controllo di gestione sono ampiamente utilizzati al fine della valutazione della performance del personale.

2 Misurazione e valutazione della performance 2018

2.1 Il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Livorno

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance attualmente vigente è stato approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 72/26.02.2014. La misurazione e valutazione della performance, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009, nel Comune di Livorno viene effettuata secondo un ciclo di gestione che partendo dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, dall'individuazione dei valori attesi e degli indicatori di riferimento, si conclude con la rendicontazione dei risultati ed il controllo sul conseguimento degli obiettivi.

Infatti il ciclo di gestione della performance è rappresentato in particolare dal sistema di gestione degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione-PEG e del collegato Piano Dettagliato degli Obiettivi – PDO - documenti programmatici in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse ed i centri di responsabilità, in conformità con quanto stabilito dall'art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000.

Le disposizioni inerenti la misurazione e valutazione delle performance introdotte dalla riforma del pubblico impiego di cui al D. Lgs. 150/2009, prevedono l'adozione di metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle Unità Organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità contenute nel decreto stesso, nonché secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, finalizzati a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018–2020, nonché a misurarne l'effettiva realizzazione, nel rispetto dei tempi e modi previsti, sono parte integrante del ciclo della performance.

Il sistema vigente riferisce la misurazione e valutazione delle performance, con articolazione di specifici valori parametrali, a:

- performance a livello di ente: ovvero livello di raggiungimento degli obiettivi dell'intero ente espresso dalla media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative, da specifici indicatori e dallo stato di attuazione degli obiettivi strategici desunti dal programma politico amministrativo;
- performance organizzativa: livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative;
- performance individuale: competenza professionale e organizzativa dei singoli dipendenti, grazie alle quali si contribuisce al raggiungimento degli obiettivi.

Gli obiettivi del PEG sono assegnati in gestione alla dirigenza e al conseguimento di tali obiettivi vengono ricondotte le azioni dei Dirigenti dell'ente, nonché le attività dei titolari di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità, e di tutto il personale dipendente, il quale è valutato annualmente in relazione all'apporto individualmente fornito ed alla capacità di conseguimento dei concreti risultati programmati.

Il ciclo di gestione della performance si articola infatti in fasi, dalla definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, al collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, alla misurazione e valutazione della performance, all'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito, per arrivare infine alla rendicontazione dei risultati.

Relativamente alla "Valutazione del peso degli obiettivi", il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede all'art. 2.3.3 che gli obiettivi siano ponderati in ragione dei seguenti fattori di valutazione:

- 1) Importanza nell'ambito dei programmi dell'Amministrazione;
- 2) Grado di complessità tecnico-organizzativa;

- 3) Rilevanza sotto l'aspetto economico e finanziario;
- 4) Innovatività e miglioramento di efficacia, efficienza e qualità.

Il punteggio può variare da uno a tre, dalle valutazioni di minore complessità fino al riconoscimento della massima complessità. La valutazione del peso degli obiettivi avviene secondo la seguente procedura:

1. Prima valutazione da parte del Nucleo di valutazione supportato dalla struttura responsabile del controllo di gestione;
2. Validazione da parte del Nucleo di valutazione e conseguentemente proposta alla Giunta Comunale;
3. Approvazione da parte della Giunta.

Al fine della valutazione del peso degli obiettivi 2018 il Nucleo di valutazione ha incaricato l'Ufficio Programmazione e controllo, in qualità di struttura di supporto al Nucleo di Valutazione, di elaborare la metodologia per la misurazione delle diverse componenti del peso degli obiettivi, al fine di limitare la discrezionalità sulla base della gradazione oggettiva dei diversi elementi presi in considerazione, seguendo le indicazioni del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente. La metodologia di valutazione del peso degli obiettivi, validata dal Nucleo di valutazione, è stata apprezzata positivamente dalla Giunta Comunale con decisione n. 128/09.04.2019.

La valutazione del primo fattore, importanza dell'obiettivo nell'ambito dei programmi dell'Amministrazione, per la sua connotazione prettamente politica, è stata effettuata dal Sindaco, sulla base della proposta della struttura responsabile del Controllo di gestione inviata al Sindaco per sue modifiche ed integrazioni, con nota prot. 17785 del 06.02.2019.

Il Nucleo di valutazione ha presentato la proposta di valutazione del peso degli obiettivi 2018, elaborata sulla base della metodologia precedentemente predisposta, che consente di cogliere i diversi aspetti che caratterizzano gli obiettivi in relazione all'attuale Sistema di misurazione e valutazione della performance. La Giunta ha concordato con i contenuti della proposta complessiva presentata dal Nucleo di valutazione ed ha approvato con delibera n. 383 del 30.04.2019 la valutazione del peso degli obiettivi 2018.

Il Nucleo di valutazione nell'incontro preliminare per la validazione della Relazione sulla performance 2018 del 23 aprile 2019 ha effettuato le attività propedeutiche alla validazione, verificando le carte di lavoro presentate a supporto del raggiungimento degli obiettivi ed ha quindi incontrato i Dirigenti. Sono stati controllati a campione uno/due obiettivi per ciascun Dirigente, scelti casualmente, verificando per ciascuno, con il supporto delle carte di lavoro allegate, il raggiungimento delle fasi e indicatori e la presenza delle motivazioni per gli scostamenti dal valore target programmato. I Dirigenti nel corso dell'incontro con il Nucleo di valutazione hanno illustrato gli obiettivi 2018 e chiarito le eventuali criticità, in alcuni casi sono state richieste integrazioni rispetto alle rendicontazioni già presentate, al fine della verifica puntuale del raggiungimento degli obiettivi.

Il Nucleo di valutazione dopo attenta discussione, ai fini della determinazione del valore finale di raggiungimento degli obiettivi, ha confermato per il 2018 la modalità tecnica già adottata nel 2017, rappresentata dalla somma del 50% del conseguimento delle fasi e del 50% del conseguimento del valore degli indicatori, attribuendo in tal modo il medesimo peso alle fasi e agli indicatori.

Con Delibera n. 983 del 14.12.2018 la Giunta Comunale ha stabilito di non valutare, ai fini della performance 2018, l'obiettivo 2018_T900_03_PEG "Monitoraggio entrate", prevedendo l'introduzione nel PEG 2019-2021 di appositi obiettivi standard attribuiti ad ogni Centro di responsabilità volti a tenere sotto controllo, attraverso il monitoraggio continuo, l'andamento degli accertamenti delle entrate e la successiva riscossione.

Con delibera n. 56 del 30.01.2019 la Giunta Comunale, nel rilevare che nel Piano Esecutivo di Gestione 2018-2020, non sono stati esplicitati e conseguentemente approvati gli obiettivi afferenti alle attività degli uffici "Gabinetto del Sindaco" e "Comunicazione, promozione, marketing e centro stampa", ha dato atto che le attività degli stessi Uffici sono proseguite nel corso del 2018 in continuità al 2017 ed ha approvato la misurazione e valutazione della performance dei dipendenti assegnati ai relativi uffici, sulla base della realizzazione al 31.12.2018 delle fasi e indicatori previsti con la stessa delibera.

La Giunta Comunale, con decisione n. 127/09.04.2019, ai fini della misurazione e valutazione della Performance 2018, ha stabilito di non valutare i seguenti obiettivi strategici, in quanto previsti negli anni scorsi, già rendicontati e valutati:

- 2018_S200_01_ST Un'amministrazione più snella più trasparente e più vicina ai cittadini;
- 2018_S200_09_ST Gemellaggi e Patti d'Amicizia con città europee ed extraeuropee;
- 2018_S600_12_ST Tutela degli animali.
- 2018_S700_07_ST Promozione della cultura giovanile e sostegno alla rete associativa;
- 2018_D320_04_ST Istituzione dell'IMU secondaria;

2.2 Performance organizzativa

La performance organizzativa viene definita, in base alla regolamentazione attualmente vigente, come il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti con il PEG: i suoi risultati, oltre a costituire parametro per l'erogazione della produttività, vanno a costituire uno degli elementi di cui tener conto nella quantificazione della performance di ente, come sotto specificato.

2.3 Performance di ente

In ordine a quanto disciplinato dal sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'ente, la performance dell'Ente è valutata in base a:

1. Stato di attuazione degli obiettivi strategici desunti dal programma politico-amministrativo;
2. Livello medio di raggiungimento degli obiettivi dell'intero ente espresso come media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative, nonché agli esiti della verifica complessiva sul sistema degli indicatori.

Sui due punti il Nucleo di valutazione si esprime con un punteggio da 0 a 5 ai fini della valutazione definitiva.

2.4 Valutazione dello stato di attuazione degli obiettivi strategici desunti dal programma politico-amministrativo.

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 14/02/2018 è stato approvato il Documento Unico di programmazione 2018-2020 costituito da obiettivi strategici e operativi per missioni e programmi e nel corso del 2018 è stato monitorato il relativo stato di attuazione. Sulla base di detta programmazione, a seguito di un'istruttoria che ha visto il coinvolgimento delle strutture dell'ente e dei singoli Assessori, è stato redatto il Documento sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici dal quale si evince il grado di realizzazione degli obiettivi sul piano annuale, evidenziando quali al 31.12.2018 risultavano in linea/non in linea con la pianificazione pluriennale approvata, in relazione alla corrispondenza o meno tra azioni previste e azioni condotte.

Si allega al presente atto l'elaborato dal quale si evince la seguente valutazione di sintesi:

Obiettivi DUP	N. obiettivi	In linea	% su totale	Non in linea	% su totale
Strategici	120	119	99,16	1	0,84

Il Nucleo vista l'istruttoria di cui sopra, che valuta il grado di raggiungimento al 99,16%, ritiene che, in una scala prevista dal sistema della performance che va da 0 a 5 si possa giudicare la valutazione della performance di ente per tale fattore pari a 4,95.

2.5 Valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi dell'intero ente espresso come media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative nonché agli esiti della verifica complessiva sul sistema degli indicatori.

Rispetto all'istruttoria relativa al punto due (livello medio di raggiungimento degli obiettivi dell'intero ente) sono stati tenuti in considerazione i seguenti fattori di realizzazione:

- a) Percentuale di realizzazione al 31.12.2018 degli obiettivi del PEG 2018-2020;
- b) Grado di soddisfazione dell'utenza per gli uffici che sono stati oggetto di indagine di customer;
- c) Valutazione del trend di alcuni macro indicatori di bilancio e dei parametri da considerare per le condizioni strutturalmente deficitarie;
- d) Valutazione del trend di alcuni macro indicatori relativi all'attività gestionale dell'ente.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi è dato da una media di realizzazione dei quattro fattori sopra esposti che si configurano come sintesi dei risultati ottenuti dalle diverse unità organizzative dell'ente.

a) Percentuale di realizzazione al 31.12.2018 degli obiettivi del PEG 2018-2020:

Descrizione	Numero
Obiettivi del PEG 2018-2020	125
Obiettivi PEG realizzati al di sotto del 96%	13
Percentuale di realizzazione degli obiettivi	89,60

Nella tabella sopra riportata si esplicita il livello di raggiungimento degli obiettivi.

L'istruttoria dell'ufficio Programmazione e Controllo, analogamente al passato, ha ritenuto di dover definire una soglia per la quale gli obiettivi gestionali potessero definirsi pienamente raggiunti o comunque sostanzialmente raggiunti applicando un valore soglia pari al 96% e giudicando tutti gli obiettivi al di sotto di tale soglia non pienamente raggiunti.

Seguendo questo criterio, come si desume dalla tabella, il grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali risulta pari all'89,60%.

b) Grado di soddisfazione dell'utenza per gli uffici che sono stati oggetto di indagine di customer satisfaction: dati del controllo di qualità per la valutazione della performance di Ente per l'anno 2018

I dati del controllo di qualità dei servizi per l'anno 2018 provengono dalla realizzazione del Piano per il controllo di qualità 2018 a cui è stata data attuazione attraverso indagini di customer satisfaction condotte in modo autonomo dall'Amministrazione comunale con questionari anonimi somministrati tramite interviste dirette, telefoniche, online o nella forma del questionario autocompilato dall'utente al termine dell'erogazione del servizio, avvalendosi di professionalità interne.

Con le tredici indagini di customer satisfaction, realizzate in accordo e collaborazione con i responsabili degli uffici interessati, è stata rilevata la qualità percepita sia dai cittadini / utenti sia dagli utenti interni (dipendenti comunali), qualità intesa come la globalità degli aspetti e delle caratteristiche di un servizio capace di soddisfare uno specifico bisogno.

La sotto riportata tabella sintetizza le caratteristiche principali delle indagini condotte nell'anno 2018 e riporta un indice numerico, denominato CSI Customer Satisfaction Index, che sintetizza l'andamento generale della valutazione degli utenti attraverso la media dei singoli indicatori, questi ultimi costruiti sulle specificità del servizio.

Settore	Rilevazione del grado di soddisfazione utenti Ufficio - Servizio	Modalità	Note / CSI scala da 1 a 5
Anagrafe e Demografico	Anagrafe	Questionario autocompilato	4,66
	Stato Civile	Questionario autocompilato	4,44
	Servizio elettorale	Questionario autocompilato	4,71
	Sportello al cittadino Area Nord	Questionario autocompilato	4,87
	Sportello al cittadino Area Sud	Questionario autocompilato	4,25
	Urp	Questionario autocompilato	4,44
Contratti, provveditorato, economato, patrimonio, demanio	Provveditorato (utenti interni)	Questionario online	4,26
	Economato (utenti interni)	Questionario online	4,31
Cultura	Museo Giovanni Fattori / Museo della città	Questionario autocompilato (format Regione Toscana)	4,43
	Museo della città (accoglienza e comunicazione)	Questionario autocompilato	4,39
Commercio	Commercio su Aree pubbliche	Questionario autocompilato	4,96
	Commercio su Aree private	Questionario autocompilato	4,99
Educazione, istruzione e politiche giovanili	Formazione - corsi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro (utenti interni)	Questionario autocompilato	4,65

L'indice di customer satisfaction per l'anno 2018 ha mostrato un livello di gradimento soddisfacente e molto soddisfacente: i valori dell'indice sono compresi in un intervallo tra 4,25 (Sportello al cittadino Area Sud) e 4,99 (Commercio su Aree Private) e la media dei valori dei singoli CSI si attesta su 4,53 su un valore massimo di 5. Il valore medio dei risultati in termini percentuali risulta dell' 90,60%

Metodologia

Per intervistare gli utenti dei cinque servizi comunali che hanno una forte valenza di front office nel 2018 è stato costruito un questionario-tipo, quale strumento rigoroso ma flessibile che consentisse di rappresentare adeguatamente gli elementi essenziali che contribuiscono a formare il giudizio di qualità percepita dall'utente sul servizio allo sportello, con un numero contenuto di domande per favorire la compilazione ma completo, che ripercorre il processo di accesso al servizio nell'ottica del fruitore (accesso al servizio, ambiente dove esso viene erogato, utilizzo del servizio, risposta del front office, valutazione sulla qualità percepita al termine del servizio). Al termine del questionario è stato predisposto uno spazio di ascolto dove l'interessato poteva indicare suggerimenti per il miglioramento del servizio appena ricevuto.

Il questionario-tipo per gli uffici di front office, oltre ad attenersi alle disposizione del Regolamento sui Controlli interni (delibera del Consiglio Comunale n. 13 del 2013) in relazione alle dimensioni essenziali da analizzare (Capacità di risposta, Accessibilità, Aspetti tangibili), riporta sei indicatori collegati ad altrettante affermazioni su cui il cittadino/utente manifesta il proprio giudizio di qualità percepita (ad esempio, all'affermazione "Il personale è cortese e disponibile", corrisponde l'indicatore "Cortesia e disponibilità").

Il giudizio viene espresso utilizzando una scala semantica composta dalle seguenti affermazioni con cinque gradazioni: Completamente in disaccordo, In disaccordo, Né d'accordo né in disaccordo, Completamente d'accordo. Ciascuna risposta viene poi valorizzata successivamente con un punteggio da 1 a 5 rendendo possibile il passaggio dalla valutazione semantica alla valutazione numerica.

Scala di risposta utilizzata nei questionari	
Modalità	Valore
Completamente in disaccordo	1
In disaccordo	2
Né d'accordo né in disaccordo	3
D'accordo	4
Completamente d'accordo	5

E' una scala a numero dispari di modalità, intuitivamente più comprensibile rispetto ad un opposto andamento da positivo a negativo, e con varia intensità di giudizi, sia negativi che positivi ed una classe centrale, che pur esprimendo un giudizio neutro (Né d'accordo né in disaccordo) rappresenta, seppur in maniera piuttosto attenuata, un giudizio di positività.

c) Valutazione del trend di alcuni macro indicatori di bilancio e dei parametri da considerare per le condizioni strutturalmente deficitarie

La valutazione del trend di alcuni macro indicatori di ente relativi al bilancio comunale si riferisce a dati che riguardano la performance rispetto all'azione di programmazione, all'efficienza nell'utilizzo delle risorse messe a disposizione delle diverse unità organizzative, alla capacità di rispettare le previsioni di entrata sia in termini di accertamento che di incasso.

In prima istanza, è stato esaminato il rispetto di alcuni indicatori finanziari quali:

Rispetto Saldo finanza pubblica	SI
Risultato di amministrazione (avanzo di amministrazione)	€ 139.214.600,61
Suddivisione risultato di amministrazione:	
Parte accantonata di cui:	€ 104.990.616,26
Fondo crediti di dubbia esigibilità	€ 94.827.437,22
Altri accantonamenti	€ 10.163.317,04
Parte Vincolata	€ 27.201.747,63
Parte destinata agli investimenti	€ 5.575.366,61
Parte disponibile	€ 1.446.870,11
Anticipazioni di tesoreria - Utilizzo medio	€ 0
Oneri finanziari per anticipazioni Tesoreria	€ 0

Nell'annualità 2018, grazie anche ad una puntuale pianificazione dei flussi di cassa, l'Ente, come mostrato in tabella, non ha fatto alcun ricorso all'anticipazione di tesoreria, garantendo un fondo di cassa finale al 31/12/2018, pari ad € 28.141.718,79.

Andamento debito residuo mutui:

2016	2017	2018
€ 63.424.107,40	€ 66.897.873,30	€ 66.383.669,38

Nella tabella sottostante si evidenziano infine i dati relativi alla programmazione ed alla gestione delle risorse 2018 (al netto dei servizi per conto terzi e partite di giro):

Grado di attendibilità della programmazione (100-scostamento da 100 in più o in meno)	Assestato/Budget iniziale (108,59%)	91,41%
Grado di realizzazione della spesa (al netto delle partite di giro)	Impegnato/Assestato	43,21%
Grado di realizzazione dell'entrata (al netto delle partite di giro)	Accertato/Assestato	49,08%
Velocità di pagamento (al netto delle partite di giro)	(Pag. comp/impegni) x100	80,81%
Velocità di riscossione (al netto delle partite di giro)	(Riscoss.comp./accertamenti)x100	70,76%
	Grado di realizzazione medio 2018	67,05%

L'indicatore di tempestività dei pagamenti, calcolato in conformità a quanto previsto nel DPCM del 22 settembre 2014, registra un andamento decrescente dal 2016 al 2017 e crescente dal 2017 al 2018.

INDICATORE ANNUALE DI TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI

2016	40,10
2017	15,67
2018	27,01

Ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 33/2013 e s.m.i. e considerato il d.p.c.m. 22/09/2014, il quale definisce gli schemi e le nuove modalità di calcolo e di pubblicazione dell'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti, l'amministrazione ha provveduto all'elaborazione dell'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti per l'anno 2018 che risulta pari a 27,01, calcolato come la somma, per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento.

B1. TABELLA DEI PARAMETRI OBIETTIVI PER I COMUNI

**AI FINI DELL'ACCERTAMENTO DELLA CONDIZIONE DI ENTE STRUTTURALMENTE DEFICITARIO
D.M. 28 dicembre 2018**

COMUNE DI LIVORNO PROVINCIA DI LIVORNO

		Barrare la condizione che ricorre	
P1	Indicatore 1.1 (Incidenza spese rigide - ripiano disavanzo, personale e debito - su entrate correnti) maggiore del 48%	SI	NO
P2	Indicatore 2.8 (Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) minore del 22%	SI	NO
P3	Indicatore 3.2 (Anticipazioni chiuse solo contabilmente) maggiore di 0	SI	NO
P4	Indicatore 10.3 (Sostenibilità debiti finanziari) maggiore del 16%	SI	NO
P5	Indicatore 12.4 (Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio) maggiore dell'1,20%	SI	NO
P6	Indicatore 13.1 (Debiti riconosciuti e finanziati) maggiore dell'1%	SI	NO
P7	[Indicatore 13.2 (Debiti in corso di riconoscimento) + Indicatore 13.3 (Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento)] maggiore dello 0,60%	SI	NO
P8	Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate) minore del 47%	SI	NO

Gli enti locali che presentano almeno la metà dei parametri deficitari (la condizione "SI" identifica il parametro deficitario) sono strutturalmente deficitari ai sensi dell'articolo 242, comma 1, Tuel.

Sulla base dei parametri suindicati l'Ente è da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie	SI	NO
--	----	---------------

IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO
FINANZIARIO

Il Comune di Livorno presenta un solo indice deficitario ossia quello dei “Debiti riconosciuti e finanziati”, che prevede un parametro positivo se lo stesso è superiore a 1,00. Come mostrato nel calcolo sotto riportato, il rapporto tra i debiti f/bilancio e il totale degli impegni delle spese correnti ed in conto capitale, restituisce un valore pari a 1,55.

(A) DEBITI F/BILANCIO RICONOSCIUTI E FINANZIATI	2.882.136,22
(B) TOTALE IMPEGNI TITOLO 1 E 2	185.532.342,65
VALORE PARAMETRO (A/B)	1,55

d) Valutazione del trend di alcuni macro indicatori relativi all’attività gestionale dell’ente

Considerato che una adeguata valutazione della performance di ente non può non tener conto di alcuni indicatori che vengono periodicamente rilevati all’interno del Comune, l’istruttoria dell’Ufficio Programmazione e Controllo, in mancanza di valori soglia programmati a preventivo, ha svolto una valutazione sul trend degli indicatori raccolti nel triennio.

In particolare nel caso di indici dove è significativamente auspicabile un trend in incremento, la percentuale di valutazione del raggiungimento della performance è stata calcolata in rapporto al trend del triennio secondo i seguenti parametri:

TREND	%
>>	100
>	80
=	60
<	50
<<	40

Laddove è significativamente auspicabile un trend di contenimento degli indicatori in particolar modo per indici qualificanti l’efficienza o l’economicità i parametri sono stati considerati nel modo seguente:

TREND	%
<<	100
<	80
=	60
>	50
>>	40

INDICATORE	TIPOLOGIA INDICATORE	2016	2017	2018	And.	Valut.
N. TOT. PRATICHE ONLINE CITTADINO	INNOVAZIONE	53.882	59.616	69.504	>>	100
N. UTENTI PER AREE WIFI COMUNALE	INNOVAZIONE	34.137	33.639	36.905	>>	80
N. PAGAMENTI ON LINE	INNOVAZIONE	4.816	5.311	7.241	>>	80
N. ACCESSI ONLINE SPORTELLO DEL CITTADINO (dati triennali rielaborati rispetto agli anni precedenti - solo accessi online)	INNOVAZIONE	92.878	106.732	121.556	>>	100
N. DIPENDENTI	EFFICIENZA	1.139	1.096	1.059	<	50
RAPPORTO ABITANTI / DIPENDENTI	EFFICIENZA	139,52	144,50	148,99	>	50
KM PERCORSI / MEZZI	EFFICIENZA	5.478	5.026	4.602	<	80
RISME DI CARTA ACQUISTATE	ECONOMICITA'	6.984	8.544	7.290	<	50
COSTO APPALTI DI PULIZIA	ECONOMICITA'	586.533	537.254	501.263	<<	100
LITRI CARBURANTE CONSUMATI	ECONOMICITA'	75.634	85.371	81.842	<	50
SPESE PER GESTIONE VIOLAZIONI (maggior numero di notifiche)	EFFICIENZA	302.118	342.464	318.198	<	50
N. DI VERBALI RISCOSSI PER VIOLAZIONE AL CdS	EFFICIENZA	94.481	95.422	83.035	<	50
IMPORTO ENTRATE ACCERTATE ISCRITTE IN BILANCIO (Uff. Tributi)	EFFICIENZA	105.209	133.189	108.685	<<	50
TEMPO MEDIO DI CONTRAZIONE MUTUI E ALTRI DEBITI Dall'approvazione della Giunta alla data di stipula contratto di mutuo per la realizzazione di LL.PP. - il tempo medio fino a 30 gg è da considerarsi breve e fisiologico.	ECONOMICITA'	24	20	24	>>	100
SPESA PER IMPIANTI SPORTIVI (incremento per interventi su stadio comunale)	ECONOMICITA'	234.000	236.000	362.000	>>	80
IMPORTO LAVORI PUBBLICI A DIREZIONE INTERNA COMPLETATA	EFFICACIA	1.511.790	1.567.000	330.000	<<	40
LAVORI PUBBLICI CONCLUSI SU INIZIATI	EFFICIENZA	1,33	1	1	=	50
Media realizzazione						67,69

La sintesi finale del punto 2 - Valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi dell'intero ente espresso come media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative nonché agli esiti della verifica complessiva sul sistema degli indicatori - risulta la seguente:

Rispetto degli indicatori finanziari	SI
Rispetto dei parametri per l'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario	SI
a) Percentuale di realizzazione degli obiettivi del PEG 2018	89,60
b) Grado di soddisfazione dell'utenza per gli uffici che sono stati oggetto di indagine di customer	90,60
c) Valutazione del trend di alcuni macro indicatori di bilancio	67,05
d) Valutazione del trend di alcuni macro indicatori relativi all'attività gestionale dell'ente	67,69
MEDIA DELLE PERCENTUALI DI CUI SOPRA	78,73

Seguendo l'istruttoria, il livello di raggiungimento degli obiettivi dell'intero ente espresso come media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative nonché agli esiti della verifica complessiva sul sistema degli indicatori, risulta pari al 78,73%. Il Nucleo ritiene che, vista l'istruttoria di cui sopra, in una scala prevista dal sistema della performance che va da 0 a 5 si possa giudicare la valutazione della performance di ente per tale fattore pari a 3,93.

2.6 Valutazione di Ente - Sintesi finale

In estrema sintesi, visti i punteggi assegnati al primo fattore e al secondo fattore, la valutazione della performance di ente in una scala prevista dal sistema che va da 0 a 10 risulta dalla seguente tabella:

1. valutazione sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici desunti dal programma politico- amministrativo	4,95
2. livello di raggiungimento degli obiettivi dell'intero ente espresso come media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative e esiti della verifica complessiva sul sistema degli indicatori.	3,93
Performance di ente – Somma	8,88

2.7 Valutazione delle Performance individuali 2018

Il Nucleo da atto che nel vigente regolamento del Comune di Livorno concernente il Sistema di misurazione e valutazione si prevede che, relativamente alle performance individuali del personale dipendente e delle P.O./A.P., queste siano compiute dalla dirigenza di riferimento, coordinata per singolo Dipartimento, e per quanto riguarda la dirigenza stessa dal Segretario Generale (o Direttore Generale se nominato), salvaguardando le esigenze di differenziazione e di selettività di giudizio per ciascuna categoria di personale.

Dall'esame delle tabelle di seguito riportate, rappresentative degli esiti delle valutazioni compiute dalla dirigenza per il 2018, risulta che queste garantiscono il sufficiente grado di differenziazione e selettività.

Il Nucleo da atto che è stata elaborata e fornita alla dirigenza l'apposita strumentazione applicativa per consentire ai dipartimenti di compiere le verifiche sui livelli di differenziazione delle proprie valutazioni e di operare nel rispetto delle disposizioni appena richiamate.

Dall'esame delle tabelle di seguito riportate, rappresentative degli esiti delle valutazioni compiute dalla dirigenza per il 2018, risulta che queste si sono mantenute entro i limiti previsti, pur con alcune diversità tra settore e settore che tuttavia non pregiudicano la conformità complessiva dei giudizi agli standard previsti per l'intero ente.

Valutazione performance individuale dipendenti e P.O./A.P. effettuata dai dirigenti di riferimento (punteggi parametrati in 60esimi)

INTERO ENTE		DIPENDENTI	P.O. / A.P.	DIPENDENTI E P.O. /A.P.
	media	52,74	55,97	53,04
<i>limite abolito: <= 48</i>				
		DIPENDENTI	P.O. / A.P.	DIPENDENTI E P.O. /A.P.
	deviazione standard	7,61	9,86	7,90
<i>limite abolito: >=7,2</i>				

		DIPENDENTI	P.O. / A.P.	DIPENDENTI E P.O. /A.P.
ABENIACAR	media	49,00	46,00	48,40
	deviazione standard	8,57	0,00	7,76
BACCI GRAZIANI	media	49,96	49,78	49,93
	deviazione standard	12,21	18,07	13,34
BALDI	media	54,79	56,00	55,00
	deviazione standard	5,44	1,41	4,99
BARSOTTI	media	53,56	58,67	54,07
	deviazione standard	5,96	0,47	5,86
BELLI	media	51,69	55,00	52,35
	deviazione standard	8,47	5,20	8,03
BENCINI	media	55,27	53,00	55,08
	deviazione standard	9,39	0,00	9,01
BENDINELLI	media	53,32	56,80	53,67
	deviazione standard	7,07	2,79	6,84
BERTELLI	media	51,68	58,25	52,23
	deviazione standard	10,58	2,05	10,31
BIAGIONI	media	53,00	59,00	56,00
	deviazione standard	3,32	0,00	3,81
BIGNONE	media	53,05	60,00	53,92
	deviazione standard	5,04	0,00	5,24
CAROSELLA	media	54,41	57,60	55,00
	deviazione standard	6,07	2,06	5,69
CENERINI	media	48,76	57,11	49,17

	deviazione standard	7,16	2,08	7,23
DANTI	media	52,00	57,33	53,33
	deviazione standard	5,60	2,49	5,51
FANTOZZI	media	54,50		54,50
	deviazione standard	4,19		4,19
GONNELLI	media	54,39	58,50	54,80
	deviazione standard	3,32	0,50	3,39
LENZI	media	53,73	58,00	53,96
	deviazione standard	8,67	1,79	8,50
MAURRI	media	54,41	57,60	55,00
	deviazione standard	6,07	2,06	5,69
MESCHINI	media	54,82	29,00	50,85
	deviazione standard	5,10	29,00	15,43
PAMPANA	media	51,94	59,71	53,21
	deviazione standard	6,49	0,70	6,60
PARLANTI	media	54,40	59,50	54,93
	deviazione standard	6,15	0,50	6,03
PATANIA	media	54,99	44,91	53,86
	deviazione standard	4,81	21,28	9,03
PEDONESE	media	50,76	59,00	51,08
	deviazione standard	7,00	0,00	7,04
PUCCIARELLI	media	55,11	59,11	55,28
	deviazione standard	5,47	1,66	5,42
SALLER	media	53,43	56,86	53,86
	deviazione standard	6,88	2,36	6,59

Si da atto infine relativamente al personale dipendente, che risulta valutato individualmente rispetto al comportamento organizzativo con scheda contenente positivi apprezzamenti di giudizio, che viene altresì certificato dalla dirigenza che il dipendente stesso ha partecipato attivamente al conseguimento dei risultati (performance organizzativa e di ente), fornendo il proprio apporto individuale, con ciò consentendo la possibilità del riconoscimento delle relative quote di incentivazione anche per la parte concernente il coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi.

Valutazione performance individuale dirigenti ad opera del Segretario generale (punteggio in 30esimi)

Numero Dirigenti valutati	Media	Parametro di differenziazione
24	25,42	4,94

Contrassegno Elettronico

TIPO

QR Code

IMPRONTA (SHA-256): fa266143c49bf3cfb73f2afeee1832579cd10bd2382844198dfd4fd3cf7ae4cb

Firme digitali presenti nel documento originale

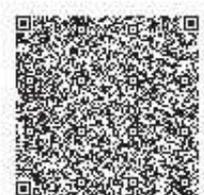
ANTONIO BERTELLI

Dati contenuti all'interno del Contrassegno Elettronico

Delibera di Giunta N.421/2019

Data: 13/05/2019

Oggetto: MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2018 VALIDATA DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE: APPROVAZIONE



Ai sensi dell'articolo 23-ter, comma 5, del D.Lgs. 82/2005, le informazioni e gli elementi contenuti nel contrassegno generato elettronicamente sono idonei ai fini della verifica della corrispondenza al documento amministrativo informatico originale. Si precisa altresì che il documento amministrativo informatico originale da cui la copia analogica è tratta è stato prodotto dall'amministrazione ed è contenuto nel contrassegno.



URL: http://www.timbro-digitale.it/GetDocument/GDOCController?qrc=adf70f4860cd9cb5_p7m&auth=1

ID: adf70f4860cd9cb5