



COMUNE DI CRESPINA LORENZANA

PROVINCIA DI PISA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 102 DEL 07-12-2021

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

L'anno **duemilaventuno** addi **sette** del mese di **Dicembre** , alle ore **09:30** nella Sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legge sono stati convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale e all'appello risultano:

		Pres.	Ass.
D'ADDONA THOMAS		X	
BALLUCHI LISA			X
BACCI DAVID		X	
CATARZI GIANLUCA		X	
BERNARDINI FRANCESCA	ASSESSORE	X	
PRESENTI N.	4		
ASSENTI N.	1		

In relazione al D.L. 18/2020 ed in particolare all'art. 73 (Semplificazioni in materia di organi collegiali), comma 1, i lavori della Giunta Comunale si svolgono in videoconferenza. Il Segretario Comunale, D.ssa MATTERA ROSANNA, che partecipa all'adunanza in videoconferenza, provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. THOMAS D'ADDONA nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

che l'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n° 150 del 27 ottobre 2009 “ Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n° 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni”, prevede che ogni Ente adotti annualmente un documento denominato “Relazione sulla Performance” che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazioni degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.”;

VISTI

- o il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP) approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 117 del 29.12.2016
- o la Delibera di Giunta Comunale n. 39 del 24.04.2020 di approvazione del Piano della Performance/PEG dell'anno 2020, aggiornato con atto di G.C. n. 99 del 12.11.2020 che assume anche il valore di piano della performance, concorrendo a realizzare il sistema di valutazione secondo i principi contenuto nel D.Lgs. n. 150/2009;

CONSIDERATO:

- o che il PEG/Piano della Performance, strumento di programmazione per la misurazione e la valutazione della performance, contiene gli obiettivi dell'Amministrazione per l'anno 2020 formulati in modo chiaro e leggibile con l'indicazione di indicatori di performance atti a valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi;
- o che gli obiettivi del Piano della Performance sono stati collegati alla performance organizzativa ed individuale delle posizioni organizzative e del personale dipendente;

RILEVATO:

- o che ai sensi dell'art. 39 bis del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi adottato con delibera di Giunta Comunale n. 117 del 29/12/2016 il Nucleo di Valutazione “valida la relazione sulla performance dell'Ente”;
- o che ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D. Lgs. N. 150/2009 la validazione della “Relazione sulla performance” da parte del Nucleo di Valutazione costituisce condizione inderogabile per la distribuzione dei premi legati al merito per posizioni organizzative e personale del comparto;

DATO ATTO che il Nucleo di Valutazione ha effettuato il monitoraggio degli obiettivi collegati al risultato delle posizioni organizzative anche sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG/Piano della Performance 2020;

VISTA la relazione sulla performance anno 2020, allegata al presente deliberato, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che il Nucleo di Valutazione ha provveduto alla validazione della Relazione sulla Performance, esercizio 2020, depositata agli atti dell'Ufficio;

RITENUTO, pertanto, di procedere con approvazione della relazione suddetta;

DATO ATTO che sul presente provvedimento sono stati acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile di cui all'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 18 agosto n. 267,

VISTI:

IL D.LGS. 267/2000;

IL D.LGS. 150/09;

IL D.LGS. 75/2017;

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

1. Di richiamare la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di prendere atto del documento di validazione della Relazione sulla Performance anno 2020, firmato dal Nucleo di Valutazione e conservato agli atti;
3. Di approvare la Relazione sulla Performance anno 2020, quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
4. Di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale dell'Ente nella Sezione "Amministrazione Trasparente – Performance" al fine di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della Performance;
5. Di dichiarare, con separata favorevole unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Approvato e sottoscritto

<p>Il Presidente</p> <p>D'ADDONA THOMAS</p>	<p>Il Segretario</p> <p>MATTERA ROSANNA</p>
---	---

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del DLgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i (CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di Crespina Lorenzana ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.



COMUNE DI CRESPINA LORENZANA

Provincia di Pisa

PARERE SU PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

SERVIZIO: AREA ECONOMICO FINANZIARIA

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA E CONTROLLO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art.49, 1° comma, e dell'art. 147 bis del Decreto Legislativo n.267/2000, verificata la rispondenza della proposta in esame alle leggi e norme regolamentari vigenti, attinenti alla specifica materia si esprime parere **Favorevole**.

Eventuali note e prescrizioni:

Crespina Lorenzana, 03-12-2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

DANIELA TAMPUCCI



COMUNE DI CRESPINA LORENZANA

Provincia di Pisa

PARERE SU PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

SERVIZIO: AREA ECONOMICO FINANZIARIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art.49, 1° comma, e dell'art. 147 bis del Decreto Legislativo n.267/2000, verificata la rispondenza della proposta in esame alle leggi e norme regolamentari vigenti, attinenti alla specifica materia si esprime parere **Favorevole**.

Eventuali note e prescrizioni:

Crespina Lorenzana, 06-12-2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
DI PROGRAMMAZIONE
ECONOMICO FINANZIARIA E RISORSE
UMANE

DANIELA TAMPUCCI



COMUNE DI CRESPINA LORENZANA (Provincia di Pisa)

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Delibera n. 102 del 07-12-2021

OGGETTO:	APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020
-----------------	--

La presente deliberazione:

Ai sensi dell'art.124, comma 1, D.lgs. 18.8.2000 n.267, viene affissa all'albo pretorio dal 15-12-2021 e per 15 giorni consecutivi.

Quindi viene comunicata in data odierna ai Capigruppo Consiliari a sensi si legge.

(X) viene dichiarata immediatamente esecutiva a sensi del 4° comma dell'art.134 del D.lgs. n.267/2000.

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

15-12-2021	U.O Segreteria/Staff LINDA SARDELLI
------------	--



COMUNE DI CRESPINA LORENZANA
Provincia di Pisa

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2020

(ai sensi dell' art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs 150/2009)

Approvata in allegato all' atto deliberativo G.C. n. ____ del __/__/2021

IL SINDACO

Thomas D'Addona

II RESP. AREA ECON. FINANZIARIA.

Daniela Tampucci

II SEGRETARIO COMUNALE

D.ssa Rosanna Mattera

Sommario

1. PREMESSA – NOTE INTRODUTTIVE.....	3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI	4
2.1. Il Contesto esterno di riferimento.....	4
2.1.1. La Popolazione.....	4
2.1.2. Il Territorio.....	4
2.1.3. L'Economia.....	4
2.2. L'Assetto organizzativo.....	5
2.2.1. Dati relativi al Personale.....	5
2.2.2. I risultati raggiunti.....	6
3. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.....	6
3.1. Introduzione.....	6
3.2. Il sistema di valutazione delle prestazioni.....	8
3.3. Considerazioni finali.....	9
4. RENDICONTO FINALE OBIETTIVI 2020 del PIANO DELLA PERFORMANCE.....	9
5. RIEPILOGO FINALE SUL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2020.....	17
6. TRASPARENZA ED INTEGRITA' DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA.....	17
7. CONCLUSIONI.....	18

1. PREMESSA – NOTE INTRODUTTIVE

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici. La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 e modificata dall'art. 8 del D.Lgs. 25/05/2017 n. 74 (Riforma Madia) costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. La delibera n. 5/2012 della CIVIT definisce le Linee guida per la redazione della Relazione ai sensi dell'art 13, comma 6 lettera b) del D. Lgs. 150/2009.

Al pari del Piano Performance la Relazione deve essere approvata dell'organo esecutivo.

Ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto.

Il Comune di Crespina Lorenzana è stato istituito a far data dal 1/01/2014 con L.R. Toscana 69/2013 per fusione dei precedenti Enti di Crespina e Lorenzana, e, ai sensi dell'art. 5 comma 1 della suddetta legge tutti gli atti amministrativi generali dei Comuni oggetto della fusione sono rimasti in vigore, con riferimento agli ambiti territoriali e alla relativa popolazione dei comuni che li hanno approvati, fino all'entrata in vigore dei corrispondenti atti degli organi del nuovo Comune di Crespina Lorenzana.

Sulla materia sono stati approvati i seguenti atti amministrativi:

1. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP) approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 117 del 29/12/2016
2. Delibera di Giunta Comunale n. 39 del 24/04/2020 di approvazione del Piano della Performance/PEG annualità 2020/2022 che assume anche il valore di piano della performance, concorrendo a realizzare il sistema di valutazione secondo i principi contenuto nel D.Lgs. n. 150/2009;
3. Delibera di Giunta Comunale n. 99 del 12/11/2020 di aggiornamento del PEG/Piano Performance 2020/2022;
4. Delibera di Giunta Comunale n. 65 del 28/07/2020 di approvazione dell' ipotesi di accordo e autorizzazione alla stipula del contratto CCI 2020/2022 e Fondo risorse decentrate 2020;

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi,
- collegamento tra obiettivi e risorse,
- monitoraggio in corso di esercizio,
- misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
- utilizzo dei sistemi premianti

- rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi, lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2020 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs.150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione dell'O.I.V.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2020, 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 2020 approvato dal Consiglio Comunale con atto C.C. 27 del 30/04/2021
- il processo di pianificazione e gestione,
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2020 del Piano della Performance.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

2.1. Il Contesto esterno di riferimento

2.1.1. La Popolazione

La popolazione totale residente al 31/12/2020 ammonta ad un totale di abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione al 31.12.2020	Numero
Maschi	2.676
Femmine	2.719
Totale	5.395
Nuclei familiari	2.199
Convivenze	2

I tassi di natalità e mortalità nell'anno 2020, sono i seguenti:

Tasso di natalità- Anno	Tasso	Tasso di mortalità - Anno	Tasso
2020	0,62%	2020	1,30%

2.1.2. Il Territorio

Il territorio dell'Ente ha una superficie di 46,44 kmq.

2.1.3. L'Economia

L'economia del territorio di Crespina Lorenzana si incentra prevalentemente sui settori agricolo, artigianale, dei prodotti tipici e dei servizi. Negli ultimi anni si sta registrando un trend positivo in ordine ai produttori agricoli anche trainati dalla promozione e valorizzazione dei prodotti agricoli tipici locali di qualità.

2.2. L'Assetto organizzativo

La struttura organizzativa dell'Ente non ha subito variazioni nel corso dell'anno 2020 e pertanto, come individuata con delibera della Giunta Comunale n° 121 del 29/12/2020 la macrostruttura risulta così articolata:

- Area dei Servizi al Cittadino
- Area Programmazione Economico Finanziaria e Risorse Umane
- Area Pianificazione e Assetto del Territorio
- Area Polizia Municipale
- Area Lavori Pubblici, Servizi tecnici, Protezione Civile

A decorrere dall'01/02/2020 la Responsabile titolare di P.O. dell'Area 1 "Servizi al cittadino" è stata collocata a riposo per anzianità di servizio ma solo a decorrere dalla data del 06/07/2020 con decreto sindacale n. 18 è stato individuato il nuovo Responsabile, assunto per mobilità volontaria dal Comune di Agliana (PT).

Nel primo semestre 2020 prima con decreto sindacale n. 11 del 23/12/2019 e successivamente con decreto n. 1 del 03/02/2020 i compiti e le responsabilità delle varie Unità Operative dell'Area 1 "Servizi al cittadino" sono stati conferiti ad interim ai seguenti dipendenti già titolari di Posizione Organizzativa:

- ✓ TAMPUCCI Daniela: Servizi demografici, sociale
- ✓ TAMBERI Alessandro: Servizi scolastici e servizi cimiteriali
- ✓ MELANI Luca: Servizio cultura, turismo, sport ed associazioni
- ✓ SEGRETARIO COMUNALE D.ssa MATTERA Rosanna: Affari generali, contratti e protocollo

A decorrere dalla data del 06/07/2020, come sopra detto, al numero delle aree ha corrisposto un eguale numero di Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art. 107 del D.Lgs.267/2000.

La struttura dell'Ente ha, quindi subito alcune modifiche ed è stata interessata da processi di razionalizzazione organizzativa finalizzati a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed ancora in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

2.2.1. Dati relativi al Personale

Dotazione organica

Nel prospetto che segue si riporta la dotazione del personale al 31.12.2020

Qualifica	Numero
Segretario comunale	1
Categoria D (di cui P.O. 5)	11
Categoria C	14
Categoria B	6
Categoria A	====
TOTALE	32

2.2.2. I risultati raggiunti

Il Rendiconto di gestione 2020 è stato approvato con atto C.C. n. 27 del 30/04/2021

In sede di rendiconto di gestione emergono dati positivi sulla gestione dell' Ente nell' anno 2020, (Bilancio di previsione approvato con atto C.C. n. 68 del 30.12.2019) che sono così sinteticamente riportati:

- Risultato di amministrazione - Avanzo: € 4.454.499,77 di cui libero – disponibile € 804.200,47;
- La spesa di personale risulta inferiore alla media del triennio precedente la fusione (2011/2013) come prevede la norma per gli Enti nati da processi di fusione e con atto di G.C. n. 80 del 10/09/2020 è stato aggiornato il Piano triennale di fabbisogni di personale 2020/2022 in conformità ed applicazione della disciplina prevista dal D.M. 17/03/2020;
- La spesa per mutui subisce una riduzione anche per effetto della rinegoziazione di alcuni prestiti concessi dalla Cassa.DD.PP.;
- Dall' analisi dei parametri di deficit strutturale la situazione dell'Ente risulta in equilibrio in quanto rispettoso di tutti gli 8 parametri;
- L'art.54 del D.L. 14 agosto 2020, n.104 (c.d. Decreto Agosto) ha modificato l'art.107 comma 2 del D.L. 17 marzo 2020 n.18 (c.d. Cura Italia), prevedendo il nuovo termine del 30 novembre 2020, in luogo del 30 settembre 2020, per l'adozione della delibera del Consiglio Comunale relativa al controllo e salvaguardia degli equilibri di bilancio, prorogando così il termine ordinario del 31 luglio previsto dall'art. 193 comma 2 del TUEL. Per tale adempimento è stato adottato l'atto di C.C. n. 39 del 30/09/2020;
- il Revisore dei conti con relazione a verbale n° 75 del 09/06/2020 ha espresso parere favorevole sul rendiconto 2019.
- La Giunta Comunale con atto n. 21 del 16/03/2021 ha approvato il Riaccertamento ordinario del residui ANNO 2020, ai sensi dell' art. 3, co. 7, del D.Lgs n. 118/2011.

3. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.

3.1. Introduzione.

Gli strumenti di programmazione adottati dal Comune di Crespina Lorenzana secondo un processo "a cascata", sono: il D.U.P (Documento Unico di Programmazione Economico-Finanziaria), il Piano della Performance/PEG, il Piano triennale delle opere pubbliche e la programmazione triennale del fabbisogno del personale. Tali documenti sono direttamente collegati tra loro e soddisfano nel loro complesso i principi di cui al D.L. n. 150/2009.

In particolare:

a) Il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione Economico – Finanziaria) 2019 – 2021, che sostituisce la Relazione Previsionale e Programmatica (RPP) , rappresenta lo strumento che permette la guida strategica ed operativa dell'Ente, di cui approvata schema DUP con delibera G.C. n° 72 del 26/07/2018 ed aggiornata con delibera C.C. n° 70 del 27/12/2018 – Nota di aggiornamento DUP, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il D.U.P. è strettamente collegato al Bilancio di previsione annuale e pluriennale 2020/2022.

b) Il Documento Unico di Programmazione (DUP) unitamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG) sono i documenti che si pongono a supporto della pianificazione del bilancio e definiscono la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione degli obiettivi di ciascuna missione e relativi programmi.

Il Piano triennale delle Opere Pubbliche comprende l'elenco delle opere pubbliche successivamente declinate negli obiettivi programmatici inseriti nel D.U.P. e nel Piano della Performance/PEG.

Il programma triennale del fabbisogno del personale è redatto al fine di individuare l'adeguata struttura organizzativa utile al raggiungimento degli obiettivi stabiliti all'interno degli altri strumenti di programmazione.

Essi, nel loro insieme coordinato, concorrono a costituire gli strumenti cardine del Ciclo della performance del Comune di Crespina Lorenzana. La metodologia operativa adottata in questa Amministrazione, è risultata adeguata ai principi della recente normativa meglio conosciuta come "Legge Brunetta", approvata con D. Lgs. 150/2009 in attuazione della legge delega n. 15/2009, e modificata dal D. Lgs. 25/05/2017 n. 74 (Riforma Madia).

La definizione ed assegnazione degli obiettivi e il collegamento tra obiettivi e risorse viene attuata con l'approvazione annuale del Piano della Performance/PEG da parte della Giunta Comunale. I contenuti di questo documento di programmazione si sono evoluti nel corso degli ultimi anni, sia per effetto del recepimento delle prescrizioni dell'art. 3 legge n. 174/2012 (che, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale degli enti locali, hanno stabilito che il piano dettagliato degli obiettivi (PDO) e il Piano della Performance di cui all'*articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*, siano unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione (PEG) imponendo, di fatto, l'unificazione, per gli enti locali, del PEG e del PDO in un unico documento coincidente con il Piano della Performance), che per effetto della volontà dell'Ente di attivare un percorso di adeguamento e implementazione degli strumenti di programmazione, avviato a partire dal 2010.

Il Piano della Performance/PEG individua nel dettaglio gli obiettivi operativi e le risorse (finanziarie, umane e strumentali) che annualmente vengono assegnate a ciascun centro di Responsabilità (Responsabile di Servizio/Posizione Organizzativa) ed è redatto sulla base delle proposte

presentate dai Responsabili di Servizio, sentito l'assessore di riferimento, con il coordinamento del Nucleo di valutazione e del Segretario Generale e con il supporto del servizio Programmazione e gestione economico finanziaria; gli obiettivi e i relativi indicatori di attività e di risultato sono articolati direttamente dai Servizi con riferimento ai progetti della Relazione Previsionale e Programmatica.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel Piano Performance ha seguito il seguente schema:

- individuazione di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell' Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici" in obiettivi operativi/azioni/attività in riferimento a quanto previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 150/2009;
- suddivisione delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse destinato alla produttività, per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Sulla base del sistema di valutazione della performance individuale, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 117 del 29/12/2016, ad ogni Responsabile di Area possono essere assegnati uno o più obiettivi operativi di gestione; inoltre è possibile assegnare obiettivi trasversali, ossia funzionali alla più efficace realizzazione ed integrazione 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

In attuazione dell'art 7 del D. Lgs 150/2009 avente ad oggetto: "Sistema di misurazione e valutazione della performance", la Giunta Comunale con il citato atto n. 117/2016 ha provveduto ad adottare il sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale.

Nel suddetto atto sono state approvate le schede di valutazione del personale, compreso il personale incaricato di Posizione Organizzativa, nonché quella del Segretario Comunale

L'Amministrazione si avvale nella gestione del ciclo performance di un Nucleo di Valutazione in composizione monocratica, nominato con Decreto Sindacale n. 5 del 20/05/2020 per il triennio 2020/2022.

La normativa vigente individua nel Piano esecutivo di gestione/ Piano dettagliato degli Obiettivi lo strumento di programmazione esecutiva e operativa, cioè l'atto che complessivamente costituisce la base per valutare il ciclo della performance, a cui debbono riferirsi i documenti relativi alla valutazione, di competenza del Nucleo di valutazione, e della struttura tecnica apicale. Infatti, il D.L. n.174/2012 convertito in L. n.213/2012, aggiungendo il comma 3 bis all'art. 169 del D. lgs. 267/2000, ha previsto che il Piano della Performance e il Piano dettagliato degli Obiettivi siano unificati nel Piano esecutivo di gestione.

Il sistema di gestione del ciclo della performance, risulta disciplinato dal regolamento sull'ordinamento uffici e servizi del Comune di Crespina Lorenzana (approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 117 del 29/12/2016 in attuazione delle disposizioni contenute negli articoli 16

e 31 del d.lgs. 150/2009 e in adeguamento ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5 comma 2, 7, 9, 15 comma 1, 17 comma 2, 18, 23 comma 1 e 2, 24 comma 1 e 2, 25, 26 e 27 comma 1, del medesimo decreto legislativo. Il Sistema ha per oggetto:

a) la valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, "performance di ente".

La valutazione della performance di Ente risulta dalla media dei risultati complessivamente raggiunti da ciascuna area.

b) la valutazione della performance con riferimento alle unità organizzative in cui si articola l'ente, "performance organizzativa".

c) la valutazione della performance dei singoli (dipendenti, posizioni organizzative e dirigenti), "performance individuale".

Alla base del sistema di valutazione delle prestazioni è stata posta la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano Performance, e la valutazione del comportamento organizzativo e individuale, il tutto sulla base di elementi descritti e resi noti sia alle organizzazioni sindacali, al personale interessato ed alla generalità dei soggetti interessati tramite pubblicazione all'albo pretorio e sul sito internet istituzionale del Comune.

La valutazione della performance individuale, dei singoli dipendenti, avviene con modalità diverse per i titolari di posizione organizzativa e i dipendenti.

La valutazione complessiva di ciascun dipendente è proposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente è inquadrato (unità organizzativa minima presente in organigramma), ed è basata su:

- misurazione delle prestazioni dei dipendenti in termini di raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata;
- valutazione dei comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate, in base a parametri preventivamente concordati;
- misurazione del contributo individuale alla performance dell'ente o, in altri termini, il contributo al raggiungimento di obiettivi di carattere strategico per l'ente.

La valutazione complessiva dei Responsabili si propone di:

- di misurare le prestazioni dei dirigenti e/o titolari di posizione organizzativa in termini di raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata (DUP, PEG, altri progetti);
- di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate, in base a parametri preventivamente concordati;

Al termine dell'esercizio i Responsabili di Servizio (PO) hanno rendicontato (sulla base di quanto programmato a monte nel citato documento e tenendo conto dei relativi indicatori), l'attività dei propri servizi e i risultati raggiunti, inviando al Segretario Comunale una relazione su gli obiettivi loro assegnati e dei correlati indicatori.

Il Nucleo di Valutazione con il supporto della "*struttura tecnica permanente*", struttura interna di supporto al Nucleo prevista dall'art. 39 *sexies* del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, che funge da elemento di raccordo e contatto tra il nucleo e l'ente medesimo, ha incontrato tutti i responsabili dei vari servizi per una rendicontazione dettagliata sul raggiungimento degli obiettivi PEG a loro assegnati per l'anno 2020.

Il Segretario Comunale ha provveduto a verificare opportunamente le relazioni trasmesse dai vari responsabili ed a riscontrare con gli atti dell'ufficio quanto relazionato dalle PO circa la loro attività ed i risultati conseguiti per l'anno 2020.

I risultati del suddetto riscontro sono stati relazionati dalla struttura tecnica insieme con il Segretario Comunale che coordina in maniera permanente al Sindaco ed al Nucleo di valutazione supportando l'Ente nel processo di misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e di valutazione della performance attraverso la valutazione definitiva delle prestazioni di performance in applicazione della metodologia di valutazione in vigore presso l'Ente, di cui al Regolamento per la disciplina del sistema di gestione, misurazione e valutazione della performance. Il Sindaco può discostarsi dalle valutazioni proposte dal nucleo di valutazione in ragione di una valutazione complessiva dei responsabili di area anche alla luce di obiettivi particolarmente rilevanti per l'amministrazione che non risultano confluiti nel piano delle performance.

3.3. Considerazioni finali

La metodologia operativa adottata in questa Amministrazione risulta in linea ed adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 che hanno introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quelli della trasparenza e dell'integrità.

4. RENDICONTO FINALE OBIETTIVI 2020 del PIANO DELLA PERFORMANCE

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

AREA 1 - SERVIZI AL CITTADINO:

Obiettivo 1) ATTIVAZIONE DELLE PROCEDURE DI SOSPENSIONE DEI SERVIZI SCOLASTICI

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

Obiettivo 2) GESTIONE E IMPLEMENTAZIONE DELLE ATTIVITA' DELLA BIBLIOTECA COMUNALE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

Obiettivo 3) SERVIZIO ELETTORALE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

Obiettivo 4) ATTIVAZIONE PROCEDIMENTO DI ESUMAZIONI E AVVIO DEI PROCEDIMENTI DI STIPULA DEL NUOVO CONTRATTO DI SERVIZIO CIMITERIALE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

OBIETTIVO 5) ATTIVITA' A SOSTEGNO DELLE FAMIGLIE A SEGUITO DI EMERGENZA DA CORONAVIRUS

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020' e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

Obiettivo 6) DARE PIENA ATTUAZIONE AL PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E AGLI ADEMPIMENTI PREVISTI D.LGS.33/2013 COSI'COME MODIFICATO DAL D.LGS.97/2016 E DALLE RELATIVE LINEE GUIDA DELL'ANAC PER REALIZZARE UN'AMMINISTRAZIONE SEMPRE PIU' APERTA E AL SERVIZIO DEL CITTADINO

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 8

AREA 2 - PROGRAMMAZIONE ECONOMICA FINANZIARIA E RISORSE UMANE

Obiettivo 1) MONITORAGGIO E GESTIONE ENTRATE TRIBUTARIE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

Obiettivo 2) ATTIVITA' DI RECUPERO EVASIONE / ELUSIONE FISCALE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

Obiettivo 3) ARMONIZZAZIONE CONTABILE E GESTIONE FATTURAZIONE ELETTRONICA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

Obiettivo 4) GESTIONE GIURIDICA ED ECONOMICA DEL PERSONALE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

Obiettivo 5) ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

Obiettivo 6) MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA PER INCREMENTARE IL GRADO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI E DEI CITTADINI IN RELAZIONE ALLE ATTIVITA' E AI SERVIZI EROGATI, FAVORENDO OGNI PIU' AMPIA FORMA DI PARTECIPAZIONE E COLLABORAZIONE DEI DESTINATARI DEI SERVIZI

progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

AREA 3 – PIANIFICAZIONE E ASSETTO DEL TERRITORIO

Obiettivo 1) BIBLIOTECA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 8

Obiettivo 2) PIANIFICAZIONE URBANISTICA : MODIFICA ART. 31.3 DELLE NTA DEL R.U. DEL TERRITORIO DI LORENZANA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

Obiettivo 3) PIANIFICAZIONE URBANISTICA: INCARICHI PROFESSIONISTI PIANO STRUTTURALE E PIANO OPERATIVO AI SENSI DELLA L.R. 65/2014 E S.M.

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

Obiettivo 4) EMERGENZA SANITARIA COVID-19 – COORDINAMENTO ATTIVITA' COMMERCIALI

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

Obiettivo 5) SUAP : SUPPORTO ATTIVITA' EMERGENZA COVID-19

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

Obiettivo 6) AGGIORNAMENTO DEL SITO INTERNET ISTITUZIONALE RELATIVAMENTE ALLA SEZIONE TRASPARENZA D. LGS. N. 33/2013 E ADEMPIMENTI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 7

AREA 4 - SERVIZIO DI POLIZIA MUNICIPALE, CONTROLLO E TUTELA DEL TERRITORIO

Obiettivo 1) INFORTUNISTICA STRADALE: ATTIVAZIONE DI CONTROLLI MIRATI ALLA COPERTURA ASSICURATIVA E REVISIONE VECICOLI (CONTRASTO FENOMENO "PIRATERIA DELLA STRADA" ANCHE ATTRAVERSO IMPIANTI "FISSI" DI VIDEOSORVEGLIANZA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 9

Obiettivo 2) AGGIORNAMENTO DEL SITO INTERNET ISTITUZIONALE RELATIVAMENTE ALLA SEZIONE TRASPARENZA D.LGS.33/2013 E ADEMPIMENTI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 6

Obiettivo 3) EMERGENZA COVID-19 CONTROLLO PER IL CONTRASTO DELLA DIFFUSIONE ATTRAVERSO PIANI COORDINATI DELLA QUESTURA E PREFETTURA. SERVIZIO DI ORDINE PUBBLICO. ISTITUZIONE DELLA TURNAZIONE DEL SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

Obiettivo 4) ACCERTAMENTO E RECUPERO EVASIONE – CONTENZIOSO ELABORAZIONE RUOLI E ORDINANZE INGIUNZIONI RELATIVE ANNI 2017/2018/2019

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2019 e dettagliati nel report finale
REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 8

Obiettivo 5) REALIZZAZIONE NUOVO "CENTRO CIVETTE" ADEMPIMENTI NORMATIVI PER IL TRASFERIMENTO RAPACI E ORGANIZZAZIONE DELLO STESSO DA EFFETTUARSI NEL PRIMO SEMESTRE 2020

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale
REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 8

Obiettivo 6) CONTROLLO AMBIENTALE ATTRAVERSO SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA PER IL CONTRASTO DELL'ABBANDONO DEI RIFIUTI IMPIEGO INTERO ANNO 2020

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale
REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

AREA 5 – LL.PP, SERVIZI TECNICI, PROTEZIONE CIVILE

Obiettivo 1) AVVIO SERVIZIO RACCOLTA RSU/RD PORTA A PORTA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale
REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 7

Obiettivo 2) COMPLETAMENTO LAVORI NUOVA SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

Obiettivo 3) REALIZZAZIONE PISTA CICLOPEDONALE CENAIA – LE LAME

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 8

Obiettivo 4) SERVIZI MANUTENTIVI ESTERNI

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

Obiettivo 5) EMERGENZA COVID-19

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

Obiettivo 6) ARREDI NUOVA SCUOLA SECONDARIA PRIMO GRADO

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2020

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2020 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Obiettivo: MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA PER INCREMENTARE IL GRADO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI E DEI CITTADINI IN RELAZIONE ALLE ATTIVITA' E AI SERVIZI EROGATI, FAVORENDO OGNI PIU' AMPIA FORMA DI PARTECIPAZIONE E COLLABORAZIONE DEI DESTINATARI DEI SERVIZI

Progetto trasversale: SI

Attività:A. Ottimizzazione organizzativa attraverso la predisposizione del percorso per la gestione online degli ATTI DI LIQUIDAZIONE e dei contributi a cittadini ed attività

Attività B. Interazione TRIBUTI – SUAP – ANAGRAFE per erogazione aiuti a famiglie e imprese a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19

Attività C. Riduzione dei tempi per i pagamenti con la conseguente semplificazione e snellimento dei processi amministrativi e dei meccanismi di interazione con i cittadini, aziende ed imprese

Totale valutazione performance di Ente 10

5. RIEPILOGO FINALE SUL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL

PIANO DELLA PERFORMANCE 2020

Gli **obiettivi** complessivamente assegnati ai servizi con il Piano della Performance/PEG 2020 sono stati complessivamente **30** In coerenza con il ciclo della performance.

Di seguito si riporta la media ponderata per ciascuna area :

Area 1 – Servizi al cittadino 55

Area 2 - Programmazione economico- finanziaria e risorse umane 57

Area 3 - Pianificazione e assetto del territorio 53

Area 4 – Polizia Municipale 51

Area 5 - Servizio lavori pubblici, servizi tecnici, Protezione Civile 55

6. TRASPARENZA ED INTEGRITA' DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

Al fine di ottemperare all'esigenza di coniugare adeguatamente il ciclo della performance e l'attività di prevenzione e contrasto della corruzione, rispettando l'imprescindibile collegamento tra la programmazione dell'Amministrazione, contenuta nel Piano della Performance e le misure di attuazione indicate nel PTPC, così come richiesto dalla L. 190/2012 sono stati opportunamente inseriti nell'ambito degli obiettivi di performance dell'anno progetti collegati all'attuazione dei contenuti normativi in oggetto. Tale previsione è stata attuata prevedendo l'inserimento nelle

schede di valutazione relative agli obiettivi individuali assegnati ai vari Responsabili idonee voci relative al grado di attuazione e promozione di misure collegate alla trasparenza ed anticorruzione.

Inoltre, a norma dell'art. 20 co. 1 e 2 del D. Lgs. n. 33/2013, tutti i dati rilevati relativi alla valutazione della Performance annuale risultano opportunamente pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente – Performance.

7. CONCLUSIONI

L'Ente sta continuando il processo di ammodernamento attraverso la digitalizzazione di molteplici processi. Funzionale a tale obiettivo è l'utilizzo di piattaforme cloud che consentono maggiore efficienza nella gestione dei procedimenti seppur con qualche difficoltà in fase iniziale di attivazione. Il pensionamento di alcuni soggetti ha reso ancor più difficile mantenere standard di efficienza pertanto il lavoro svolto può considerarsi più che soddisfacente.