



**COMUNE DI CESPINA LORENZANA**  
**Provincia di Pisa**

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

*Esercizio 2022*

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

Approvata in allegato all'atto deliberativo G.C. n. 73 del 13/07/2023

IL SINDACO

Thomas D'Addona

II RESP. AREA ECON. FINANZIARIA

Daniela Tampucci

II SEGRETARIO COMUNALE

D.ssa Rosanna Mattera

## Sommario

<u>1. PREMESSA – NOTE INTRODUTTIVE .....</u>	<u>3</u>
<u>2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI .....</u>	<u>4</u>
<u>2.1. Il Contesto esterno di riferimento .....</u>	<u>4</u>
<u>2.1.1. La Popolazione .....</u>	<u>4</u>
<u>2.1.2. Il Territorio .....</u>	<u>5</u>
<u>2.1.3. L'Economia .....</u>	<u>5</u>
<u>2.2. L'Assetto organizzativo.....</u>	<u>5</u>
<u>2.2.2. I risultati raggiunti .....</u>	<u>6</u>
<u>3. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.....</u>	<u>7</u>
<u>3.1. Introduzione. ....</u>	<u>7</u>
<u>3.2. Il sistema di valutazione delle prestazioni .....</u>	<u>8</u>
<u>3.3. Considerazioni finali .....</u>	<u>10</u>
<u>4. RENDICONTO FINALE OBIETTIVI 2021 del PIANO DELLA PERFORMANCE .....</u>	<u>10</u>
<u>5. Riepilogo finale sul grado di raggiungimento degli obiettivi del .....</u>	<u>18</u>
<u>piano della performance 2021 .....</u>	<u>18</u>
<u>6. TRASPARENZA ED INTEGRITA' DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA.....</u>	<u>18</u>
<u>7. CONCLUSIONI.....</u>	<u>19</u>

## 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 dall'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. 11 del 28/01/2022 di approvazione del Piano della Performance/PEG annualità 2022/2024 che assume anche il valore di piano della performance 2022, concorrendo a realizzare il sistema di valutazione secondo i principi contenuto nel D.Lgs. n. 150/2009;
3. Delibera di Giunta Comunale n. 93 del 6/10/2022 di approvazione dell'ipotesi di accordo e autorizzazione alla stipula del contratto CCI 2022/2024 e Fondo risorse decentrate 2022;

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 2022 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 2022, 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 2022 approvato dal Consiglio Comunale con atto C.C. 11 del 27/04/2023;
- il processo di pianificazione e gestione;
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2022 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 31/12/2022 ammonta ad un totale di abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione al 31.12.2022	Numero
Maschi	2720
Femmine	2762
<b>Totale</b>	<b>5482</b>
Nuclei familiari	2274
Convivenze	1

I tassi di natalità e mortalità nell'anno 2022, sono i seguenti:

Tasso di natalità- Anno	Tasso	Tasso di mortalità - Anno	Tasso
2022	0,66	2022	1,44

#### **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 2022 e pertanto, come individuata con delibera della Giunta Comunale n° 97 del 7/12/2021 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

#### **2.2.1. Dati relativi al Personale**

Dotazione organica

Nel prospetto che segue si riporta la dotazione del personale al 31.12.2022

Qualifica	Numero
Segretario comunale	1
Categoria D (di cui P.O. 5)	8
Categoria C	15
Categoria B	6
Categoria A	====
TOTALE	30

#### **2.2.2. I risultati raggiunti**

Il Rendiconto di gestione 2022 è stato approvato con atto C.C. n. 11 del 27/04/2023.

In sede di rendiconto di gestione emergono dati positivi sulla gestione dell'Ente nell'anno 2022, (Bilancio di previsione approvato con atto C.C. n. 95 del 28.12.2021) che sono così sinteticamente riportati:

- Risultato di amministrazione - Avanzo: € 4.959.537,74 di cui libero – disponibile € 1.010.312,71;

- 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 deliberazione di G.C. n. 97 del 7/12/2021, questo Ente ha approvato il Piano Triennale di Fabbisogni del Personale 2022/2024 ed il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2022, successivamente modificato con deliberazione di G.C. n.77 dell'11/08/2022;
- La spesa per mutui non subisce rilevanti variazioni rispetto allo scorso anno;
- Dall'analisi dei parametri di deficit strutturale la situazione dell'Ente risulta in equilibrio in quanto rispettoso di tutti gli 8 parametri;
- E' stato adottato l'atto di C.C. n. 35 del 14/07/2022 relativo al controllo e salvaguardia degli equilibri di bilancio;
- il Revisore dei conti con relazione a verbale n° 36 del 18/04/2023 ha espresso parere favorevole sul rendiconto 2022;
- La Giunta Comunale con atto n. 29 del 16/03/2023 ha approvato il Riaccertamento ordinario del residui ANNO 2022, 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), che sostituisce la Relazione Previsionale e Programmatica (RPP), rappresenta lo strumento che permette la guida

strategica ed operativa dell'Ente Locale ed è organizzato in due sezioni: quella strategica ha come orizzonte temporale di riferimento il mandato amministrativo, quella operativa il bilancio di previsione.

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.

L'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", ha previsto l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni a partire dall'anno 2022 - con la sola esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative - del **PIAO** (acronimo di "Piano Integrato di Attività e di Organizzazione") che è un documento unico di programmazione e

governance che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre e nel quale sono confluiti parte degli atti di programmazione sopra analizzati. Tra questi, i piani della performance, dei Fabbisogni di Personale (PFP), del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione. L'obiettivo è la semplificazione dell'attività amministrativa e una maggiore qualità e trasparenza dei servizi pubblici.

### **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. 3 del 30/03/2023 per il triennio 2023/2025.

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 per 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 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 2022.

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 2022.

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 2022 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) SERVIZI SCOLASTICI – ATTIVAZIONE NUOVO APPLATO REFEZIONE SCOLASTICA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10

Obiettivo 2) SERVIZI E ATTIVITA' RIVOLTI AI CITTADINI – CULTURA BANDI EVENTI – REDAZIONE AVVISO PUBBLICO PER EROGAZIONE CONTRIBUTI PER EVENTI 2022

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10

Obiettivo 3) SERVIZIO ELETTORALE – DEMATERIALIZZAZIONE LISTE ELETTORALI

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10

Obiettivo 4) SERVIZI CIMITERIALI – ATTIVAZIONI OPERAZIONI DI ESUMAZIONE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 6

OBIETTIVO 5) AREA SOCIALE – EROGAZIONE CONTRIBUTI PER ORGANIZZAZIONE DI CORSI DI GINNASTICA PER ANZIANI

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 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 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 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, GESTIONE e RENDICONTAZIONE ENTRATE TRIBUTARIE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10

OBIETTIVO 2) LOTTA ALL'EVASIONE FISCALE E TRIBUTARIA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10

Obiettivo 3) GESTIONE GIURIDICA ED ECONOMICA DEL PERSONALE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell' obiettivo 10

Obiettivo 4) PROGRAMMAZIONE, CONTABILITA' e FATTURAZIONE PASSIVA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10

Obiettivo 5) MIGLIORAMENTO 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: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10

Obiettivo 6) ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 8

### **AREA 3 – PIANIFICAZIONE E ASSETTO DEL TERRITORIO**

Obiettivo 1) PIANIFICAZIONE URBANISTICA: ADOZIONE PIANO STRUTTURALE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10

Obiettivo 2) SPORTELLO UNICO EDILIZIA: RIMOZIONE/AFFRANCAZIONE PREZZO DI CESSIONE AREE PEEP

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10

Obiettivo 3) SUAP BANDO IMPIANTI SPORTIVI

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10

Obiettivo 4) ADOZIONE PIANO DI CLASSIFICAZIONE COMUNALE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10

Obiettivo 5) PIANIFICAZIONE URBANISTICA: ADOZIONE PIANO OPERATIVO

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10

Obiettivo 6) AGGIORNAMENTO DEL DEL SITO INTERET 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 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 8

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

Obiettivo 1) ATTIVAZIONE DI CONTROLLI MIRATI ALLA COPERTURA ASSICURATIVA E REVISIONE VEICOLI ANCHE ATTRAVERSO IMPIANTI "FISSI" DI VIDEOSORVEGLIANZA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10

Obiettivo 2) 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 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 8

Obiettivo 3) AMMODERNAMENTO, SOSTITUZIONE SEGNALETICA VERTICALE E ORIZZONTALE SUL TERRITORIO COMUNALE ATTRAVERSO CENSIMENTO DELLA STESSA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10

Obiettivo 4) ACCERTAMENTI E RECUPERO EVASIONE – CONTENZIOSO ELABORAZIONE RUOLI E ORDINANZE INGIUNZIONI RELATIVE ANNO 2021

Progetto trasversale: SI

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 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 E APERTURA AL PUBBLICO DA EFFETTUARSI NEL SECONDO SEMESTRE 2022

Progetto trasversale: SI

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10

Obiettivo 6) CONTROLLO AMBIENTALE ATTRAVERSO SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA PER IL CONTRASTO DELL'ABBANDONO DEI RIFIUTI IMPIEGO INTERO ANNO 2022

Progetto trasversale: SI

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 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) ATTIVITA' PROPEDEUTICHE PER IL PASSAGGIO DEL SERVIZIO DI RACCOLTA RIFIUTI A SERVIZIO DI TIPO DOMICILIARE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10

Obiettivo 2) ATTIVAZIONE OPERATIVA DEL SERVIZIO DI RACCOLTA RIFIUTI DI TIPO DOMICILIARE

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10

Obiettivo 3) COMPLETAMENTO LAVORI RIQUALIFICAZIONE ENERGETICA E ADEGUAMENTO STRUTTURALE SCUOLA PRIMARIA DI LORENZANA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10

Obiettivo 4) INTERVENTO DI RIQUALIFICAZIONE AREA PRODUTTIVA LAVORIA

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10



Obiettivo 5) PARTECIPAZIONE BANDI SU PNRR

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 e dettagliati nel report finale

REPORT FINALE DEL RESPONSABILE: agli atti

Valutazione finale del Responsabile: Raggiungimento dell'obiettivo 10

Obiettivo 6) REALIZZAZIONE INTERVENTI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO IMPIANTO DI PUBBLICA ILLUMINAZIONE FINANZIATO CON LEGGE 27.12.2019 n.160

Progetto trasversale: NO

Attività: Dettagliata nel Piano performance/PEG 2022

Termine finale: Vari steps indicati nel Piano performance/PEG 2022 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 controllo e verifica corretta gestione online di tutte le fasi dell'entrata: impegno-liquidazione-pagamento e della corretta erogazione di contributi e sussidi a cittadini ed attività;

Attività B. Interazione con SUAP e ANAGRAFE per erogazione aiuti a famiglie e imprese fino allo scadere del periodo emergenziale da COVID-19 ed utilizzo di tutte le somme assegnate;

Attività C. Collaborazione con SUAP e SERVIZI AMBIENTALI per attivazione servizio di raccolta rifiuti "PORTA A PORTA" con verifica titolarità utenza TARI e consegna kit a utenze domestiche, aziende ed imprese

Totale valutazione performance di Ente 10

## **5. RIEPILOGO FINALE SUL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL**

### **PIANO DELLA PERFORMANCE 2022**

Gli **obiettivi** complessivamente assegnati ai servizi con il Piano della Performance/PEG 2022 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 90

Area 2 - Programmazione economico- finanziaria e risorse umane 95

Area 3 - Pianificazione e assetto del territorio 96

Area 4 - Polizia Municipale 93

Area 5 - Servizio lavori pubblici, servizi tecnici, Protezione Civile 96

## **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 organizzativa ed operativa. Il pensionamento di alcuni soggetti ha reso ancor più difficile mantenere standard di efficienza pertanto il lavoro svolto può considerarsi più che soddisfacente.