

Comune di
COLLESALVETTI



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2021

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

A cura del Segretario Generale

**Con il supporto dei Servizi
Economici-Finanziari
e sistemi informativi**

Sommario

PREMESSA	4
1. Processo di pianificazione, programmazione, controllo	6
2. Valutazione performance dell'Ente	7
3. Riepilogo finale sul grado di raggiungimento degli obiettivi del piano della performance 2021	8
4. Report statistici degli esiti dell'attività di valutazione 2021	10
5. Trasparenza ed integrità dell'azione amministrativa	13
6. Conclusioni	13

PREMESSA

L'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, aggiornato dal D. Lgs 74/2017, dispone per gli Enti pubblici l'obbligo di redigere il Piano esecutivo di gestione e delle Performances e la Relazione sulla Performance i quali costituiscono strumenti mediante i quali l'Amministrazione pianifica obiettivi ed indicatori (***Piano esecutivo di gestione e delle Performances***) ed 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 (***Relazione sulla Performance***).

Il Comune di Collesalveti applica già da tempo un sistema integrato di programmazione e controllo che tuttavia, a partire dal 2010, è stato gradualmente adeguato alle novità introdotte dal c.d. Decreto Brunetta, attraverso l'avvio di un percorso finalizzato alla revisione degli strumenti di programmazione strategica e operativa, al potenziamento del sistema dei controlli interni, all'adeguamento del sistema di valutazione e misurazione della performance e all'implementazione dei documenti di rendiconto. Il processo di adeguamento ancora in atto tiene conto degli esiti del confronto continuo con gli stakeholders del territorio e contestualmente si propone, mediante la revisione costante dei contenuti degli strumenti di programmazione e rendicontazione, e la loro relativa diffusione mediante il sito web dell'ente, di dare attuazione al principio di trasparenza, per garantire adeguata informazione ai cittadini e consentire loro un controllo democratico sull'attività dell'ente, in una logica di miglioramento continuo.

Nell'ambito di tale percorso, l'Ente con DGC n. 10 del 25/01/2018 ha approvato il nuovo **Regolamento per la disciplina del sistema di gestione, misurazione e valutazione della Performance, merito e premi (SMIVAP)**, e per ultimo modificato con DGC n. 79 del 10/06/2021, il quale individua puntualmente le fasi in cui si sostanzia il ***Ciclo di Gestione della Performance*** dell'Ente.

Tale regolamento si è reso necessario al fine di dotarsi di uno strumento utile a garantire la rappresentazione unitaria ed organica dei processi inerenti il ciclo di gestione della performance, incentivando la trasparenza complessiva sui processi di valutazione della struttura organizzativa e definendo contestualmente con maggiore puntualità i contenuti del Piano della performance e della Relazione sulla performance ed adattando ai nuovi strumenti di pianificazione pluriennale alle richieste contenute nel D. Lgs. 150/2009. Le fasi che vanno dall'approvazione di tali documenti alla verifica a consuntivo, in connessione con la valutazione della performance individuale e organizzativa, costituiscono il ***Ciclo di Gestione della Performance***.

Più in particolare, il ciclo di gestione della performance è articolato, a norma dell'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, nelle seguenti fasi e relativi documenti di sintesi:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi e collegamento tra obiettivi e risorse (Piano esecutivo di gestione e delle Performances);
2. monitoraggio degli obiettivi programmati in corso di esercizio (relazioni intermedie delle PPOO, valutazione dell'O.V. con il supporto del Segretario Generale e dell'ufficio programmazione e controllo);
3. misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale ed utilizzo dei sistemi premianti (in applicazione dello SMIVAP in uso presso l'Ente);
4. rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi (Relazione sulla Performance).

La Relazione sulla performance rappresenta quindi lo strumento finale del ciclo mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini ed a tutti i portatori di interesse i risultati

ottenuti nell'anno precedente e rende noto il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati sulla base del quale derivano a cascata le valutazioni delle prestazioni individuali dei Responsabili di Servizio e dei dipendenti.

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 per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto. I contenuti di tale norma, al pari dell'art. 10 citato, non sono obbligatori per gli enti locali ma il nostro Ente ha scelto comunque di adeguarsi agli stessi.

Perciò, al fine di rendicontare agli organi di indirizzo politico - amministrativo, ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi i risultati ottenuti a consuntivo per le attività poste in essere nel corso dell'anno 2021 è redatta la presente Relazione sulla Performance, la quale porta a compimento, così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009, il Ciclo di gestione della performance per l'anno 2021, consentendo di applicare i meccanismi premiali previsti dal citato decreto.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2021, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa il processo di pianificazione, programmazione, controllo e valutazione della performance e il riepilogo finale sul grado di raggiungimento degli obiettivi del Piano della Performance 2021.

Per quanto concerne la descrizione del contesto esterno e interno di riferimento si rinvia alla Nota di Aggiornamento al Documento unico di programmazione 2021-2023 (approvato con delibera di CC n. 231/2020) e al Piano Esecutivo di Gestione e delle Performances 2021-2023 (approvato con delibera di GC n. 87/2021), entrambi pubblicati sul sito istituzionale nelle apposite sezioni della pagina "Amministrazione Trasparente".

Ulteriori dati qualitativi, quantitativi e finanziari sull'Amministrazione sono inoltre riportati negli altri documenti di programmazione e rendicontazione dell'Ente pubblicati sul sito.

1. Processo di pianificazione, programmazione, controllo

La base di partenza per la pianificazione del Comune di Collesalveti sono le Linee programmatiche di mandato derivanti dal programma elettorale del Sindaco e approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 80 del 30/09/2019 le quali rappresentano quindi la base della pianificazione strategica dell'Ente successivamente integrata e in parte aggiornata nel Documento Unico di Programmazione (DUP) – Sezione Strategica (SeS) approvato dal Comune di Collesalveti con DCC n. 164/2020.

Gli altri strumenti di programmazione adottati dal Comune di Collesalveti, secondo un processo “a cascata”, sono: il Documento Unico di Programmazione (Parte SeO), il Bilancio di Previsione, il Piano esecutivo di gestione e delle Performance, 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. Essi, nel loro insieme coordinato, concorrono a costituire gli strumenti cardine del Ciclo della performance del Comune di Collesalveti.

La definizione ed assegnazione degli obiettivi e il collegamento tra obiettivi e risorse viene attuata con l'approvazione annuale del Piano esecutivo di gestione e delle Performance 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 esecutivo di gestione e delle Performance), che per effetto della volontà dell'Ente di attivare un percorso di adeguamento e implementazione degli strumenti di programmazione. Nell'ambito di questo percorso di sviluppo è stata lentamente attuata una logica di “*cascading*”, delineando da prima gli obiettivi strategici nelle linee di mandato, poi disarticolati in missioni e programmi della sezione Ses del Dup, a loro volta declinati negli obiettivi operativi pluriennali della Seo del Dup, successivamente articolati negli obiettivi operativi annuali descritti nel Piano.

Il Piano esecutivo di gestione e delle Performance 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).

Il Piano esecutivo di gestione e delle Performance è redatto sulla base delle proposte presentate dai Responsabili di Servizio ai coordinatori di area, sentito l'assessore di riferimento, con il coordinamento dell'O.V. e del Segretario Generale e con il supporto dei Servizi Economico-finanziari.

Gli obiettivi e i relativi indicatori di attività e di risultato sono articolati direttamente dai Servizi con riferimento alle missioni e ai programmi del DUP.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi contenuti nel Piano esecutivo di gestione e delle Performance del Comune di Collesalveti ha seguito il seguente schema:

- individuazione, all'interno della sezione strategica del DUP di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- individuazione, all'interno della sezione operativa del Dup degli obiettivi operativi pluriennali che declinano la strategia in un'ottica maggiormente attuativa di lungo periodo;
- declinazione nell'ambito del Piano esecutivo di gestione e delle Performances degli obiettivi “operativi pluriennali” in obiettivi “operativi annuali” in ossequio a quanto

previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 150/2009 e loro ulteriore suddivisione in fasi analitiche collegate ad indicatori e target specifici, e relativa articolazione temporale, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese e base per la successiva rendicontazione e valutazione della performance dei Responsabili di Servizio e dei dipendenti.

La proposta di Piano esecutivo di gestione e delle Performance 2021, contenente gli obiettivi assegnati, è stata approvata dalla Giunta con DGC n. 87 del 29/06/2021.

Il Programma triennale delle Opere Pubbliche comprende l'elenco delle opere pubbliche successivamente declinate negli obiettivi programmatici inseriti nel DUP e nel Piano esecutivo di gestione e delle Performance ed è stato approvato per l'anno 2021 con DCC n. 231 del 30/12/2020.

Il programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 è stato redatto al fine di individuare l'adeguata struttura organizzativa utile al raggiungimento degli obiettivi stabiliti all'interno degli altri strumenti di programmazione ed è stato approvato con DGC n. 198 del 14/12/2020.

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono strettamente legati alla premialità (ovvero alla distribuzione delle risorse del Fondo destinato alla produttività e di quelle a carico del bilancio destinate al finanziamento dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance), e, per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

La metodologia operativa adottata da questa Amministrazione risulta perciò adeguata ai principi della normativa approvata con D. Lgs. 150/2009, in attuazione della legge delega n. 15/2009.

2. Valutazione performance dell'Ente

Lo strumento base di verifica e controllo dell'attività dei servizi utilizzato dall'Ente al fine della verifica e misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e della **valutazione della performance - organizzativa ed individuale** - è il Piano esecutivo di gestione e delle Performance 2021.

Al termine dell'esercizio ogni Responsabile di Servizio ha rendicontato (sulla base di quanto programmato a monte nel citato documento e tenendo conto dei relativi indicatori) e sentiti i coordinatori di area, l'attività dei propri servizi ed i risultati raggiunti, inviando all'Ufficio Programmazione e controllo la rendicontazione finale degli obiettivi loro assegnati e dei correlati indicatori.

Contestualmente è stata redatta apposita rendicontazione dell'obiettivo *"Consolidamento sistema comunale di protezione civile"*, rientrante negli obiettivi del Piano Performance 2021 ma assegnatario di specifiche risorse derivanti da economie del fondo di produttività 2021, come previsto all'art. 9 CCDI per il 2020 e dell'obiettivo *"Recupero maggiori oneri esproprio Peep Nugola - Cooperativa CEDIS - comparto A"* assegnatario di risorse ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della L. n. 145 del 30/12/2018.

Conseguentemente, l'Ufficio Programmazione e controllo ha provveduto a verificare opportunamente i rendiconti pervenuti e formulare una relazione istruttoria sul grado di raggiungimento degli obiettivi trasmessa all'Organo Valutatore e al Segretario Generale.

L'OV, ha supportato 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

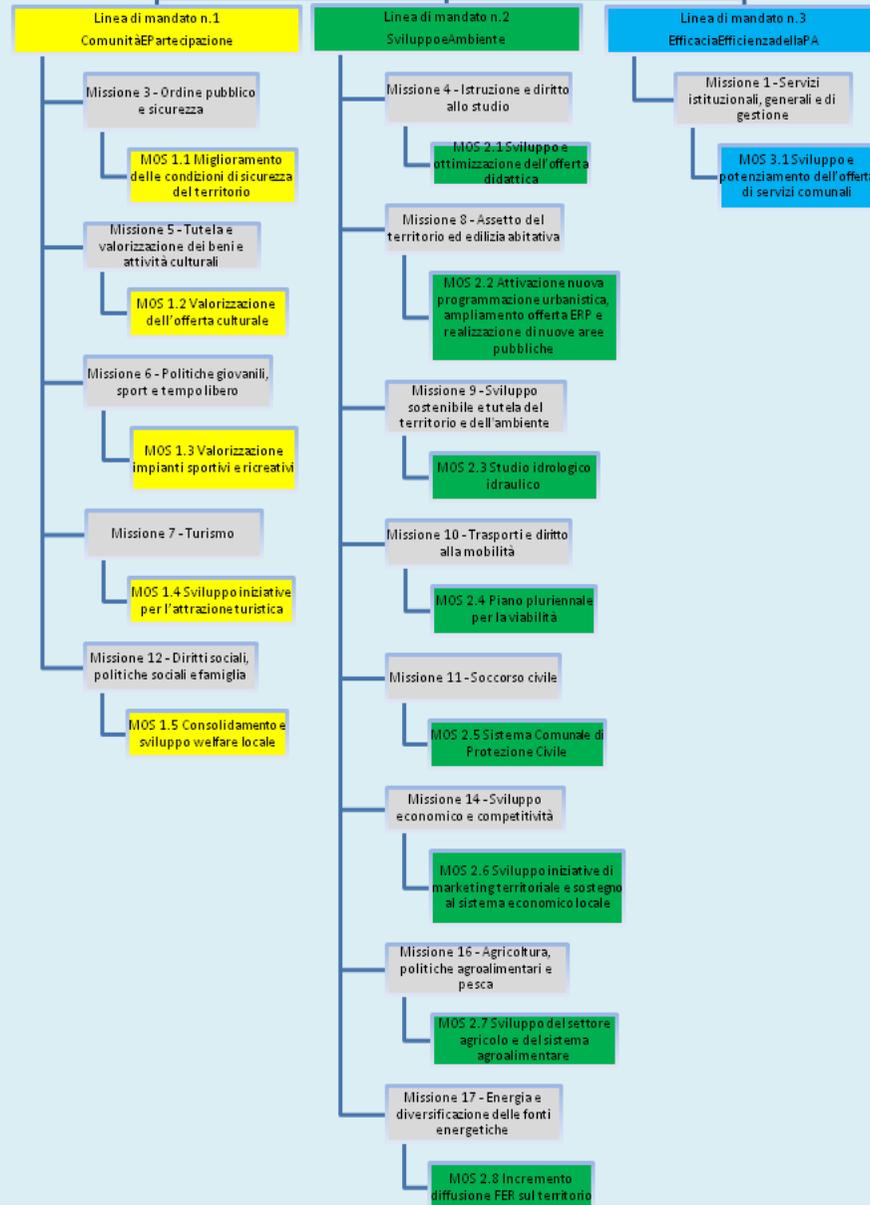
l'Ente, di cui al Regolamento per la disciplina del sistema di gestione, misurazione e valutazione della Performance, merito e premi.

3. Riepilogo finale sul grado di raggiungimento degli obiettivi del piano della performance 2021

Gli **obiettivi** complessivamente assegnati ai servizi con il Piano della Performance/PEG sono stati complessivamente 6 (tutti intersettoriali) ai quali si aggiunge l'obiettivo collegato al *"Consolidamento sistema comunale di protezione civile"* e l'obiettivo *"Recupero maggiori oneri esproprio Peep Nugola - Cooperativa CEDIS - comparto A"*.

In coerenza con il ciclo della performance i 6 obiettivi operativi risultano logicamente connessi con i 16 macro obiettivi strategici (MOS) evidenziati del DUP 2021-2023 nella parte relativa alla sessione strategica (Ses), così come si evince dall'albero della performance di seguito esposto e dai seguenti diagrammi.

ALBERO DELLA PERFORMANCE



Numero	Coordinatore	Servizio	Linea	Missione	MOS	Titolo
1	Arcella Caterina- Luciano Ilana- interim- Enrica Pietra Caprina / Zinna Leonardo interim	Servizi al cittadino / Servizio lavori pubblici	1	5	1.2	PROGETTI DI PARTECIPAZIONE
2	Lischi Sandro	Servizi Ambientali	2	9	2.3	"10 PASSI VERSO RIFIUTI 0"
3	Zinna Leonardo	Servizio Pianificazione e patrimonio pubblico	2	8	2.2	IL TERRITORIO CHE VORREI
4	Alessandra Zambelli	Servizi Economico-Finanziari e Sistemi Informativi	3	1	3.1	IMPULSO ALLO SVILUPPO DIGITALE DELL'ENTE: VERSO UN COMUNE EFFICIENTE, EFFICACE E DI QUALITA'
5	Zinna Leonardo	Servizio lavori pubblici	2	8	2.2	CAMMINANDO VERSO IL SIT
6	Cecconi Paolo	Polizia Municipale	1	3	1.1	REALIZZAZIONE DI UN NUOVO SISTEMA DI VIDEOSORVEGLIANZA INTEGRATA PER LA SICUREZZA URBANA

La valutazione media ponderata dei 6 obiettivi, in funzione delle pesature assegnate, così come certificato dall'O.V. è stata pari al **94,29%**.

Di seguito si riporta il riepilogo del grado di raggiungimento degli obiettivi 2021 assegnati alla struttura organizzativa dell'Ente:

Numero	Coordinatore	Servizio	Linea	Missione	MOS	Titolo	Strategicità	Complessità	Rilevanza	Totale	% realizzata
1	Arcella Caterina- Luciano Ilana- interim- Enrica Pietra Caprina / Zinna Leonardo interim	Servizi al cittadino / Servizio lavori pubblici	1	5	1.2	PROGETTI DI PARTECIPAZIONE	145	87	58	290	100,00%
2	Lischi Sandro	Servizi Ambientali	2	9	2.3	"10 PASSI VERSO RIFIUTI 0"	150	90	60	300	79,71%
3	Zinna Leonardo	Servizio Pianificazione e patrimonio pubblico	2	8	2.2	IL TERRITORIO CHE VORREI	90	54	36	180	100,00%
4	Alessandra Zambelli	Servizi Economico-Finanziari e Sistemi Informativi	3	1	3.1	IMPULSO ALLO SVILUPPO DIGITALE DELL'ENTE: VERSO UN COMUNE EFFICIENTE, EFFICACE E DI QUALITA'	112	67	45	224	90,08%
5	Zinna Leonardo	Servizio lavori pubblici	2	8	2.2	CAMMINANDO VERSO IL SIT	125	75	50	250	100,00%
6	Cecconi Paolo	Polizia Municipale	1	3	1.1	REALIZZAZIONE DI UN NUOVO SISTEMA DI VIDEOSORVEGLIANZA INTEGRATA PER LA SICUREZZA URBANA	128	77	51	256	99,00%

Con riferimento al progetto **"Consolidamento sistema comunale di protezione civile"** il raggiungimento validato dall'OV è stato quantificato come segue:

Consolidamento sistema comunale di protezione civile	100,00%
--	---------

Con riferimento al progetto **"Recupero maggiori oneri esproprio Peep Nugola - Cooperativa CEDIS - comparto A"** il raggiungimento validato dall'OV è stato quantificato come segue:

Recupero maggiori oneri esproprio Peep Nugola - Cooperativa CEDIS - comparto A	100,00%
--	---------

4. Report statistici degli esiti dell'attività di valutazione 2021

Si illustrano di seguito i report statistici sui risultati derivanti dal processo di valutazione. I dati sono presentati distinguendo tra Responsabili di Servizio, titolari di Posizione Organizzativa, Alte Professionalità e dipendenti, ulteriormente distinti tra i due ambiti di valutazione della performance individuale ossia raggiungimento degli obiettivi individualmente assegnati e comportamento organizzativo. Ai fini del rispetto del principio sulla privacy i dati dei dipendenti sono presentati a livello aggregato.

Per ciò che attiene la valutazione della performance individuale del Segretario generale, a norma dell'art. 33 comma 3 dello SMIVAP in vigore, risulta collegata al raggiungimento degli

obiettivi individuali specifici assegnati dalla Giunta data la natura più intersettoriale e di coordinamento.

Con la Delibera di Giunta n. 87 del 29/06/2021 è stato assegnato al Segretario generale il coordinamento di:

- **Obiettivo 4 fase 7** *"Impulso allo sviluppo digitale dell'ente: verso un comune efficiente, efficace e di qualità" -: "Adozione delle misure di trasparenza del PTPCT 2021/2023 e aggiornamento piano annuale anticorruzione 2021"*.

La relativa valutazione del Segretario generale, collegata al raggiungimento degli obiettivi, per l'anno 2021 è pari a 100%.

Con Decreto del Sindaco n. 9 del 29/06/2021 è stata assegnata la Responsabilità del Servizio n. 2 Servizi al Cittadino ad interim al Segretario generale fino al 31.10.2021, poiché dal 01.11.2021 è stato conferito un nuovo incarico a tempo pieno e determinato ex art. 110 comma 1, d. lgs n. 267/2000 di Responsabile del Servizio n. 2 alla Dott.ssa Enrica Pietra Caprina, con Decreto del Sindaco n. 13 del 28/10/2021.

In base al nuovo art. 27 del Regolamento SMIVAP intitolato *"Performance organizzativa e individuale dei soggetti titolari di Alta Professionalità"* si ritiene di assegnare, con la Delibera di Giunta n. 87 del 29/06/2021 le seguenti fasi degli obiettivi annuali al Responsabile dell'ufficio Avvocatura, titolare di Alta professionalità:

- **Obiettivo 1 Progetti Di Partecipazione fase 2:** *"Approvazione Regolamento Comunale Cittadinanza Attiva"*;
- **Obiettivo 5 Camminando verso il SIT fase 4:** *"Redazione di schema tipo di atto costitutivo di consorzio"*;
- **Obiettivo 5 Camminando verso il SIT fase 5:** *"Redazione di Regolamento"*;
- **Obiettivo 6 Realizzazione di un nuovo sistema di video sorveglianza integrata per la sicurezza urbana fase 5:** *"Revisione del Regolamento sul Trattamento dei Dati Personali"*;
- **Obiettivo 6 Realizzazione di un nuovo sistema di video sorveglianza integrata per la sicurezza urbana fase 6:** *"Sottoscrizione di accordi/patti con Autorità di Pubblica Sicurezza"*.

La relativa valutazione dell' Alta Professionalità, collegata al raggiungimento degli obiettivi, per l'anno 2021 è pari a 100%.

A) Posizioni Organizzative

Medie ponderate di raggiungimento degli obiettivi espresse in percentuale e suddivise per servizio							
Servizi generali	Servizi al cittadino	Servizi Economici – finanziari e sistemi informativi	Servizio lavori pubblici	Servizio ambiente e protezione civile	Servizio pianificazione e patrimonio pubblico	Servizio sportello unico edilizia e Suap	Servizio polizia municipale
92,95%	94,20%	90,70%	98,49%	84,02%	99,76%	95,27%	90,10%

	n°	Voto min	Voto Medio	Voto max	0-59,5	60-69,5	70-79,5	80-89,5	90-93	93,5-96,0	96,5-100
Comportamento Organizzativo Posizioni Organizzative	9*	58,00	89,33	97,00	1	0	0	1	4	2	1

*Una Posizione Organizzativa durante l'anno 2020 ha richiesto aspettativa a seguito di incarico di alta specializzazione presso altro Comune fino al 2024 e da allora è stata sostituita con un incarico ad interim di una Posizione Organizzativa già in carica.
Una Posizione Organizzativa nel corso del 2021 è stata trasferita per mobilità presso altro ente ed è stata sostituita temporaneamente con un incarico ad interim del segretario generale (compreso nel conteggio) e successivamente è subentrata una nuova posizione organizzativa con incarico ex art. 110 Tuel, il quale ha indennità omnicomprensiva (non compresa nel conteggio).
Oltre alle Posizioni Organizzative il calcolo comprende anche un'Alta Professionalità.

B) Dipendenti

STATISTICA sulla valutazione finale del raggiungimento degli obiettivi individuali a livello aggregato*			
	% min	Media	% max
Complessivo Ente	71,19	93,47	100,00
Servizi:			
<i>Servizi generali</i>	84,70	92,10	95,35
<i>Servizi al cittadino</i>	79,35	93,57	100,00
<i>Servizi Economici – finanziari e sistemi informativi</i>	79,59	90,85	100,00
<i>Servizio lavori pubblici</i>	92,03	96,60	99,27
<i>Servizio ambiente e protezione civile</i>	83,13	84,06	85,43
<i>Servizio pianificazione e patrimonio pubblico</i>	99,66	99,76	99,90
<i>Servizio sportello unico edilizia e Suap</i>	95,03	95,26	95,86
<i>Servizio polizia municipale</i>	71,19	89,01	99,90

* Ai fini dell'erogazione della premialità le % di raggiungimento sono state successivamente opportunamente corrette con riferimento al correttivo "paniere" di cui all'art. 30 co. 5 SMIVAP.

STATISTICA sulla valutazione finale del Comportamento organizzativo a livello aggregato										
	n° Dipendenti	Voto min	Voto Medio	Voto max	0-58,5	59-69,50	70-79,50	80-89,50	90-93	93,5-100
Complessivo Ente	73	71,00	88,13	97	0	0	8	29	24	12
Servizi:										
<i>Servizi generali</i>	14	82,00	87,18	94,00	0	0	0	9	4	1
<i>Servizi al cittadino</i>	8	89,00	93,27	96,00	0	0	0	1	4	3
<i>Servizi Economici – finanziari e sistemi informativi</i>	9	83,00	88,67	90,50	0	0	0	5	4	0
<i>Servizi lavori pubblici</i>	21	71,00	83,90	97,00	0	0	7	8	4	2
<i>Servizio ambiente e protezione civile</i>	3	91,00	92,50	94,00	0	0	0	0	2	1
<i>Servizio pianificazione e patrimonio pubblico</i>	5	92,00	95,00	97,00	0	0	0	0	1	4
<i>Servizio sportello unico edilizia e Suap</i>	5	86,00	91,20	95,00	0	0	0	2	2	1
<i>Servizio polizia municipale</i>	8	77,00	87,31	90,00	0	0	1	4	3	0

Si precisa che il calcolo puntuale delle premialità da erogare sia ai Responsabili di Servizio titolari di Posizione Organizzativa che ai dipendenti avverrà successivamente all'approvazione del presente documento ed i dati economici rilevati saranno opportunamente pubblicati, a livello aggregato, sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione

Amministrazione Trasparente – Performance a norma dell’art. 20 co. 1 e 2 del D. Lgs. n. 33/2013.

Le risorse messe a disposizione per la premialità ammontano a:

- € 75.176,29 sul fondo per la CCDI destinate al finanziamento della produttività 2021;
- € 2.300,00 destinate dalla CCDI specificamente destinate al finanziamento dell’obiettivo “Consolidamento sistema comunale di Protezione civile”;
- € 9.391,21 destinate al finanziamento dell’obiettivo “Recupero maggiori oneri esproprio Peep Nugola - Cooperativa CEDIS - comparto A”;
- € 17.036,76 afferenti all’ammontare complessivo delle indennità di risultato assegnabili alle PP.OO. in misura della valutazione complessiva raggiunta;

5. Trasparenza ed integrità 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 esecutivo di gestione e della Performance e le misure di attuazione indicate nel PTPC, così come richiesto dalla L. 190/2012 e confermato dalla Delibera ANAC n. 50/2013, anche nel corso del 2021 è stato opportunamente inserito nell’ambito degli obiettivi di performance dell’anno un progetto intersettoriale collegato all’attuazione dei contenuti normativi in oggetto. Tale prospettiva è inoltre opportunamente formalizzata nel Regolamento per la disciplina del Sistema di gestione, misurazione e valutazione della performance, merito e premi dell’Ente, , prevedendo due distinte modalità di adempimento:

1) inserendo nelle schede di valutazione del comportamento organizzativo idonee voci relative al grado di propensione all’attuazione e promozione di misure collegate ad esigenze di auditing interno, trasparenza ed anticorruzione, graduate in funzione della responsabilità rivestita nel processo;

2) prevedendo l’inserimento nella rosa di obiettivi operativi proposti nel Piano annuale della Performance di progetti collegati all’attuazione di misure di volta in volta contenute nel PTPC approvato.

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.

6. Conclusioni

Durante l’attuazione del ciclo di gestione delle performance, così come previsto dal Regolamento per la disciplina del Sistema di gestione, misurazione e valutazione della performance, merito e premi dell’Ente, emergono ancora alcune criticità, ed in particolare:

- difficoltà a lavorare per progetti trasversali;
- difficoltà nel comunicare i risultati gestionali attraverso valori numerici come gli indici e gli indicatori e correlata difficoltà ad individuare opportuni target, efficacemente misurabili.

Negli anni avvenire si lavorerà al fine di migliorare la performance, sia individuale che collettiva, attraverso la risoluzione delle criticità riscontrate, apportando le modifiche utili alla maggiore trasparenza e comprensibilità dei risultati relativi all’operatività dei vari servizi.

Conseguentemente lo sforzo che questa Amministrazione intende approfondire è quello di proseguire nel percorso avviato e perfezionare ulteriormente i propri strumenti, sia da un punto di vista formale che da un punto di vista sostanziale, ma principalmente punterà l’attenzione alla riduzione dei tempi di redazione degli strumenti programmatori, in un’ottica

di un miglior rispetto delle tempistiche previste per il ciclo delle performances, anche avvalendosi dell'apporto dell'OV.

L'attività di sviluppo si focalizzerà anche nella ricerca di una maggiore puntualità e significatività degli indicatori correlati alla performance, auspicando la presenza di un numero sempre crescente di indicatori di outcome soprattutto nell'ambito della progettazione dei documenti di pianificazione strategica.

Il Segretario Generale
Dott.ssa Ilaria Luciano