



COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE
(Provincia di Pistoia)

Relazione finale sulla performance

Anno 2021

PREMESSA

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modifiche e integrazioni, nel delineare la disciplina del ciclo della performance, ha previsto all'art. 10 la redazione annuale, da parte delle amministrazioni pubbliche, di una Relazione sulla performance.

La Relazione sulla performance è, un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance.

La Relazione è, altresì, uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance.

In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto ad elaborare il presente documento, che compendia le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco dell'anno 2021, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

L'impostazione della Relazione si conforma allo schema di riferimento indicato dalle Linee guida n. 3 diramate nel novembre 2018 dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

In questa prospettiva, nella predisposizione della Relazione sono state privilegiate la sinteticità, la chiarezza espositiva e la comprensibilità, anche facendo ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

Il documento è corredato, inoltre, da tabelle in cui, in correlazione agli obiettivi, sono evidenziati gli indicatori di misurazione utilizzati, i target programmati ed il raggiungimento o meno degli obiettivi.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa.

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

La Relazione viene pubblicata sul sito istituzionale, ai sensi dell'articolo 10, comma 8, lettera b) del d.lgs. 33/2013.

1. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini

La popolazione

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati dell'ultimo censimento ammonta a n. 9.165 ed alla data del 31/12/2021, secondo i dati anagrafici, ammonta a n. 9.216.

Con i grafici seguenti si rappresenta l'andamento negli anni della popolazione residente:

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dicembre	9.079	-	-	-	-
2002	31 dicembre	9.183	+104	+1,15%	-	-
2003	31 dicembre	9.271	+88	+0,96%	3.404	2,72
2004	31 dicembre	9.387	+116	+1,25%	3.463	2,71
2005	31 dicembre	9.518	+131	+1,40%	3.568	2,67
2006	31 dicembre	9.529	+11	+0,12%	3.582	2,66
2007	31 dicembre	9.602	+73	+0,77%	3.633	2,64
2008	31 dicembre	9.815	+213	+2,22%	3.797	2,58
2009	31 dicembre	9.726	-89	-0,91%	3.785	2,57
2010	31 dicembre	9.632	-94	-0,97%	3.791	2,54
2011	8 ottobre	9.566	-66	-0,69%	3.765	2,54
2011	9 ottobre	9.460	-106	-1,11%	-	-
2011	31 dicembre	9.405	-227	-2,36%	3.780	2,49
2012	31 dicembre	9.343	-62	-0,66%	3.743	2,50
2013	31 dicembre	9.369	+26	+0,28%	3.766	2,49
2014	31 dicembre	9.318	-51	-0,54%	3.764	2,48
2015	31 dicembre	9.266	-52	-0,56%	3.784	2,45
2016	31 dicembre	9.253	-13	-0,14%	3.814	2,43
2017	31 dicembre	9.209	-44	-0,48%	3.830	2,40
2018*	31 dicembre	9.161	-48	-0,52%	(v)	(v)
2019*	31 dicembre	9.165	+4	+0,04%	(v)	(v)
2020*	31 dicembre	9.167	+2	+0,02%	(v)	(v)

Il quadro generale della popolazione ad oggi è descritto nella tabella seguente, evidenziando anche l'incidenza nelle diverse fasce d'età e il flusso migratorio che si è verificato durante l'anno.

Popolazione legale al censimento 2011 9.460

Popolazione al 01/01/2020	9.165
Di cui:	Maschi 4.465
	Femmine 4.700

Popolazione residente al 31/12/2020	9.167
Di cui:	Maschi 4.457
	Femmine 4.710
	In età presc/scuola obbligo (0/14) 1.048
	In forza lavoro (15/ 64 anni) 5.790
	In età senile (oltre 65 anni) 2.329

Trend Famiglie

Anno	Famiglie (N.)	Variazione % su anno precedente	Componenti medi
2014	3.764	-	2,48
2015	3.784	+0,53	2,45
2016	3.814	+0,79	2,43
2017	3.830	+0,42	2,40
2018	3.892	+1,62	2,35
2019	3.897	+0,13	2,35

Situazione socio - economica

Le condizioni e prospettive socio-economiche diventano particolarmente significative quando vengono lette in chiave di "benessere equo sostenibile della città" per misurare e confrontare vari indicatori di benessere urbano equo e sostenibile.

La natura multidimensionale del benessere richiede il coinvolgimento degli attori sociali ed economici e della comunità scientifica nella scelta delle dimensioni del benessere e delle correlate misure.

La legittimazione del sistema degli indicatori, attraverso il processo di coinvolgimento degli attori sociali, costituisce un elemento essenziale per l'identificazione di possibili priorità per l'azione politica.

Questo approccio si basa sulla considerazione che la misurazione del benessere di una società ha due componenti: la prima, prettamente politica, riguarda i contenuti del concetto di benessere; la seconda, di carattere tecnico - statistico, concerne la misura dei concetti ritenuti rilevanti.

I parametri sui quali valutare il progresso di una società non devono essere solo di carattere economico, ma anche sociale e ambientale, corredati da misure di disegualianza e sostenibilità.

Esistono progetti in ambito nazionale che hanno preso in considerazione vari domini e numerosi indicatori che coprono i seguenti ambiti:

- Salute
- Istruzione e formazione
- Lavoro e conciliazione dei tempi di vita
- Benessere economico
- Relazioni sociali
- Politica e istituzioni
- Sicurezza
- Benessere soggettivo
- Paesaggio e patrimonio culturale
- Ambiente
- Ricerca e innovazione
- Qualità dei servizi

Quadro delle condizioni interne all'ente

Analisi finanziaria generale

Si riepilogano le voci principali e di sintesi del Rendiconto di Gestione anno 2021:

RIEPILOGO GENERALE DELLE ENTRATE:

TITOLO	DENOMINAZIONE	RESIDUI ATTIVI AL 1/1/2021 (RS)		RISCOSSIONI IN C/RESIDUI (RR)		RIACCERTAMENTI RESIDUI (R)		MAGGIORI O MINORI ENTRATE DI COMPETENZA =A-CP	RESIDUI ATTIVI DA ESERCIZI PRECEDENTI (EP=RS-RR+R)		
		PREVISIONI DEFINITIVE DI COMPETENZA (CP)		RISCOSSIONI IN C/COMPETENZA (RC)		ACCERTAMENTI (A)			RESIDUI ATTIVI DA ESERCIZIO DI COMPETENZA (EC=A-RC)		
		PREVISIONI DEFINITIVE DI CASSA (CS)		TOTALE RISCOSSIONI (TR=RR+RC)		MAGGIORI O MINORI ENTRATE DI CASSA = TR-CS			TOTALE RESIDUI ATTIVI DA RIPORTARE (TR=EP+EC)		
	FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI	CP	15.235,44								
	FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN CONTO CAPITALE	CP	424.825,87								
	UTILIZZO AVANZO DI AMMINISTRAZIONE	CP	304.631,16								
	- di cui Utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità	CP	0,00								
TITOLO 1	ENTRATE CORRENTI DI NATURA TRIBUTARIA, CONTRIBUTIVA E PEREQUATIVA	RS	3.784.508,96	RR	1.234.400,60	R	-239.266,91		EP	2.310.841,45	
		CP	4.918.230,74	RC	3.254.800,70	A	5.061.954,75	CP	143.724,01	EC	1.807.154,05
		CS	7.290.717,49	TR	4.489.201,30	CS	-2.801.516,19		TR	4.117.995,50	
TITOLO 2	TRASFERIMENTI CORRENTI	RS	53.719,50	RR	23.337,33	R	-19.556,98		EP	10.825,19	
		CP	452.420,43	RC	395.336,26	A	446.043,32	CP	-6.377,11	EC	50.707,06
		CS	484.705,36	TR	418.673,59	CS	-66.031,77		TR	61.532,25	
TITOLO 3	ENTRATE EXTRATRIBUTARIE	RS	1.180.509,94	RR	286.525,62	R	-64.010,57		EP	829.973,75	
		CP	1.299.347,75	RC	553.618,47	A	1.054.977,69	CP	-244.370,06	EC	501.359,22
		CS	2.183.668,04	TR	840.144,09	CS	-1.343.523,95		TR	1.331.332,97	
TITOLO 4	ENTRATE IN CONTO CAPITALE	RS	711.967,54	RR	322.498,84	R	-17.886,59		EP	371.582,11	
		CP	1.082.403,74	RC	465.441,24	A	658.728,86	CP	-423.674,88	EC	193.287,62
		CS	1.654.096,52	TR	787.940,08	CS	-866.156,44		TR	564.869,73	
TITOLO 6	ACCENSIONE PRESTITI	RS	77.159,05	RR	0,00	R	0,00		EP	77.159,05	
		CP	507.800,00	RC	0,00	A	507.800,00	CP	0,00	EC	507.800,00
		CS	577.243,15	TR	0,00	CS	-577.243,15		TR	584.959,05	
TITOLO 7	ANTICIPAZIONI DA ISTITUTO TESORIERE/CASSIERE	RS	0,00	RR	0,00	R	0,00		EP	0,00	
		CP	2.623.048,69	RC	441.153,16	A	441.153,16	CP	2.181.895,53	EC	0,00
		CS	2.360.743,82	TR	441.153,16	CS	-1.919.590,66		TR	0,00	
TITOLO 9	ENTRATE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO	RS	40.040,53	RR	7.264,56	R	0,00		EP	32.775,97	
		CP	3.531.200,00	RC	2.610.652,95	A	2.613.091,64	CP	-918.108,36	EC	2.438,69
		CS	3.377.126,48	TR	2.617.917,51	CS	-759.208,97		TR	35.214,66	
	TOTALE TITOLI	RS	5.847.905,52	RR	1.874.026,95	R	-340.721,05		EP	3.633.157,52	
		CP	14.414.451,35	RC	7.721.002,78	A	10.783.749,42	CP	3.630.701,93	EC	3.062.746,64
		CS	17.928.300,86	TR	9.595.029,73	CS	-8.333.271,13		TR	6.695.904,16	
	TOTALE GENERALE DELLE ENTRATE	RS	5.847.905,52	RR	1.874.026,95	R	-340.721,05		EP	3.633.157,52	

TITOLO	DENOMINAZIONE	RESIDUI ATTIVI AL 1/1/2021 (RS)	RISCOSSIONI IN C/RESIDUI (RR)	RIACCERTAMENTI RESIDUI (R)	MAGGIORI O MINORI ENTRATE DI COMPETENZA =A-CP	RESIDUI ATTIVI DA ESERCIZI PRECEDENTI (EP=RS-RR+R)
		PREVISIONI DEFINITIVE DI COMPETENZA (CP)	RISCOSSIONI IN C/COMPETENZA (RC)	ACCERTAMENTI (A)		RESIDUI ATTIVI DA ESERCIZIO DI COMPETENZA (EC=A-RC)
		PREVISIONI DEFINITIVE DI CASSA (CS)	TOTALE RISCOSSIONI (TR=RR+RC)	MAGGIORI O MINORI ENTRATE DI CASSA = TR-CS		TOTALE RESIDUI ATTIVI DA RIPORTARE (TR=EP+EC)
		CP 15.159.143,82	RC 7.721.002,78	A 10.783.749,4		EP 3.062.746,64
		CS 17.928.300,86	TR 9.595.029,73	CS -8.333.271,13	CP 3.630.701,93	TR 6.695.904,16

RIEPILOGO GENERALE DELLE SPESE:

TITOLO	DENOMINAZIONE	RESIDUI PASSIVI AL 1/1/2021 (RS)	PAGAMENTI IN C/RESIDUI (PR)	RIACCERTAMENTO RESIDUI (R)	ECONOMIE DI COMPETENZA (ECP=CP-I-FPV)	RESIDUI PASSIVI DA ESERCIZI PRECEDENTI (EP=RS-PR+R)
		PREVISIONI DEFINITIVE DI COMPETENZA (CP)	PAGAMENTI IN C/COMPETENZA (PC)	IMPEGNI (I)		RESIDUI PASSIVI DA ESERCIZIO DI COMPETENZA (EC=I-PC)
		PREVISIONI DEFINITIVE DI CASSA (CS)	TOTALE PAGAMENTI (TP=PR+PC)	FONDO PLURIENNALE VINCOLATO (FPV)		TOTALE RESIDUI PASSIVI DA RIPORTARE (TR=EP+EC)
	DISAVANZO DI AMMINISTRAZIONE	CP 0,00				
	DISAVANZO DERIVANTE DA DEBITO AUTORIZZATO E NON CONTRATTO	CP 0,00				
TITOLO 1	SPESE CORRENTI	RS 2.012.442,54	PR 1.796.251,90	R -24.115,90		EP 192.074,74
		CP 6.955.140,18	PC 3.799.994,89	I 5.765.049,40	ECP 1.102.880,31	EC 1.965.054,51
		CS 8.105.614,66	TP 5.596.246,79	FPV 87.210,47		TR 2.157.129,25
TITOLO 2	SPESE IN CONTO CAPITALE	RS 802.137,44	PR 453.393,79	R -54.081,76		EP 294.661,89
		CP 1.950.551,57	PC 165.745,51	I 560.462,76	ECP 563.659,19	EC 394.717,25
		CS 2.555.559,90	TP 619.139,30	FPV 826.429,62		TR 689.379,14
TITOLO 3	SPESE PER INCREMENTO ATTIVITA' FINANZIARIE	RS 0,00	PR 0,00	R 0,00		EP 0,00
		CP 33.320,00	PC 0,00	I 33.320,00	ECP 0,00	EC 33.320,00
		CS 33.320,00	TP 0,00	FPV 0,00		TR 33.320,00
TITOLO 4	RIMBORSO PRESTITI	RS 0,00	PR 0,00	R 0,00		EP 0,00
		CP 65.883,38	PC 65.883,38	I 65.883,38	ECP 0,00	EC 0,00
		CS 65.883,38	TP 65.883,38	FPV 0,00		TR 0,00
TITOLO 5	CHIUSURA ANTICIPAZIONI RICEVUTE DA ISTITUTO TESORIERE/CASSIERE	RS 0,00	PR 0,00	R 0,00		EP 0,00
		CP 2.623.048,69	PC 441.153,16	I 441.153,16	ECP 2.181.895,53	EC 0,00
		CS 2.360.743,82	TP 441.153,16	FPV 0,00		TR 0,00
TITOLO 7	USCITE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO	RS 161.431,42	PR 41.965,02	R -3.113,00		EP 116.353,40
		CP 3.531.200,00	PC 2.589.895,39	I 2.613.091,64	ECP 918.108,36	EC 23.196,25
		CS 3.531.421,58	TP 2.631.860,41	FPV 0,00		TR 139.549,65
TITOLO 99	NON DEFINITO	RS 0,00	PR 0,00	R 0,00		EP 0,00
		CP 0,00	PC 0,00	I 0,00	ECP 0,00	EC 0,00
		CS 0,00	TP 0,00	FPV 0,00		TR 0,00

TITOLO	DENOMINAZIONE	RESIDUI PASSIVI AL 1/1/2021 (RS)		PAGAMENTI IN C/RESIDUI (PR)		RIACCERTAMENTO RESIDUI (R)		RESIDUI PASSIVI DA ESERCIZI PRECEDENTI (EP=RS-PR+R)			
		PREVISIONI DEFINITIVE DI COMPETENZA (CP)		PAGAMENTI IN C//COMPETENZA (PC)		IMPEGNI (I)		ECONOMIE DI COMPETENZA (ECP=CP-I-FPV)		RESIDUI PASSIVI DA ESERCIZIO DI COMPETENZA (EC=I-PC)	
		PREVISIONI DEFINITIVE DI CASSA (CS)		TOTALE PAGAMENTI (TP=PR+PC)		FONDO PLURIENNALE VINCOLATO (FPV)				TOTALE RESIDUI PASSIVI DA RIPORTARE (TR=EP+EC)	
TOTALE TITOLI		RS	2.976.011,40	PR	2.291.610,71	R	-81.310,66			EP	603.090,03
		CP	15.159.143,82	PC	7.062.672,33	I	9.478.960,34	ECP	4.766.543,39	EC	2.416.288,01
		CS	16.652.543,34	TP	9.354.283,04	FPV	913.640,09			TR	3.019.378,04
TOTALE GENERALE DELLE SPESE		RS	2.976.011,40	PR	2.291.610,71	R	-81.310,66			EP	603.090,03
		CP	15.159.143,82	PC	7.062.672,33	I	9.478.960,34	ECP	4.766.543,39	EC	2.416.288,01
		CS	16.652.543,34	TP	9.354.283,04	FPV	913.640,09			TR	3.019.378,04

Risorse umane

Il quadro della situazione interna dell'Ente si completa con la disponibilità e la gestione delle risorse umane con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente in tutte le sue articolazioni e alla sua evoluzione nel tempo.

La tabella seguente mostra i dipendenti in servizio al 31/12/2021:

QUALIFICA	DIPENDENTI DI RUOLO	DIPENDENTI NON DI RUOLO	TOTALE
B1	3	0	3
B2	1	0	1
B3	0	0	0
B4	2	0	2
B5	2	0	2
B6	2	0	2
B7	3	0	3
B8	0	0	0
C1	1	0	1
C2	4	0	4
C3	5	0	5
C4	4	0	4
C5	4	0	4
C6	0	0	0
D1	1	0	1
D2	0	0	0
D3	1	0	1
D4	3	0	3
D5	1	0	1
D6	1	0	1
Segretario	0	0	0

2. Contesto organizzativo

La Relazione sulla *performance* costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

La relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nell'anno di riferimento rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 10, commi 6 e 8, del D. Lgs. n.150/2009 che prevedono rispettivamente la presentazione della Relazione "alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza", e la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

In base all'art. 27, comma 2, del decreto, la Relazione deve anche documentare gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previsti. La Relazione deve, infine, contenere il bilancio di genere realizzato dall'amministrazione.

Al pari del Piano della *performance*, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione. La Relazione deve essere validata dal Nucleo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto.

Il Comune di Pieve a Nievole, con atto di G.C. n. 36 del 22/04/2021 ha approvato il piano degli obiettivi di cui all'art. 108 del Tuel e il piano delle performance di cui all'art. 10 D.Lgs. 150/2009 anno 2021/2023 impostando la propria attività nei seguenti obiettivi strategici:

- Rispetto dei vincoli di finanza pubblica
- Realizzazione infrastrutture primarie
- Miglioramento della viabilità
- Interventi finalizzati alla messa in sicurezza dei plessi scolastici
- Riqualificazione urbanistica e territoriale
- Tutela dell'ambiente e del decoro urbano
- Consolidamento della rete dei servizi sociali
- Promozione e sostegno alle iniziative culturali o riguardanti il tempo libero
- Miglioramento della sicurezza urbana
- Informatizzazione dei processi amministrativi
- Trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale ed esercizio dell'accesso civico

e nei seguenti obiettivi gestionali:

- *obiettivi di mantenimento*, che si intendono raggiunti in caso di mantenimento del livello qualitativo, già elevato, in relazione all'attività oggetto di valutazione;
- *obiettivi trasversali* che coinvolgono tutti i settori e la cui realizzazione viene valutata a seguito di riscontro degli indicatori di risultato individuati in sede di predisposizione.

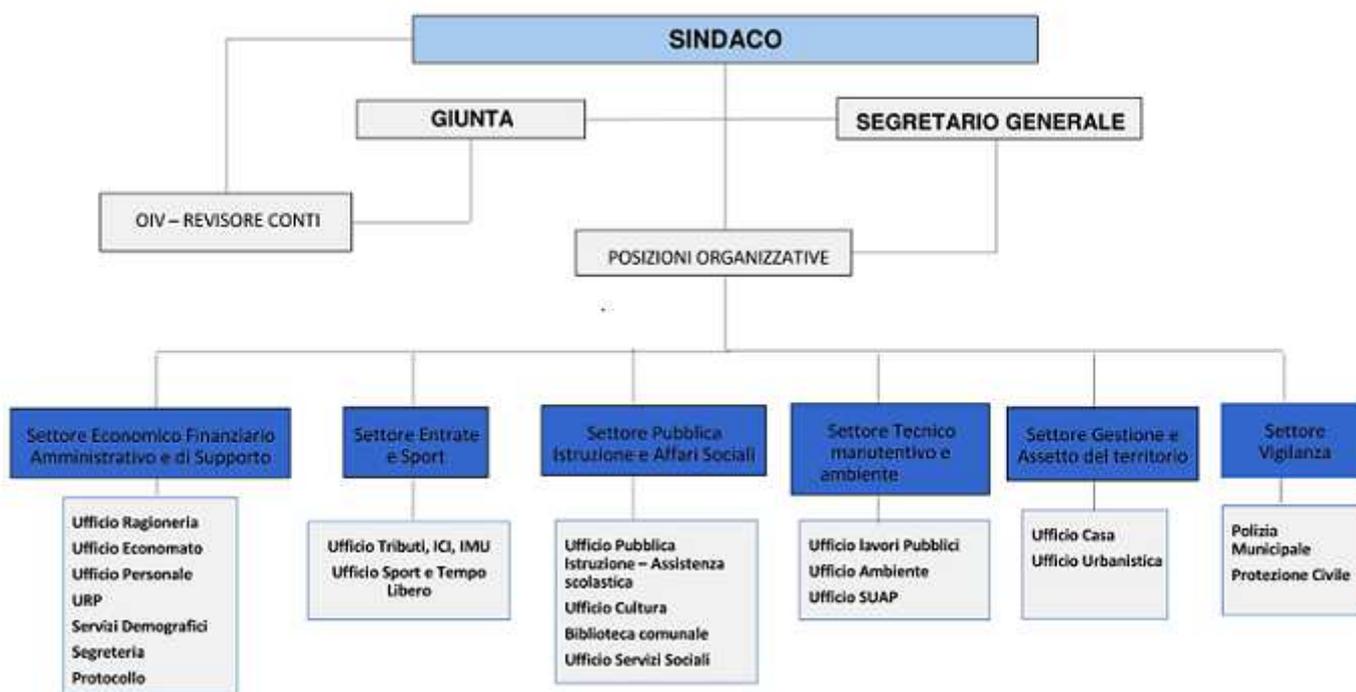
L'attuazione delle misure in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile è stata valutata ai fini della performance dei singoli responsabili di settore, in relazione alle azioni intraprese per garantire l'operatività dei servizi a loro assegnati.

Con l'attribuzione del risultato dei singoli responsabili di settore è altresì valutata l'organizzazione e la gestione del personale assegnato.

Per il dettaglio degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, si rimanda ai contenuti della Deliberazione G.C. 36/2021.

3. Dati informativi sull'organizzazione

L'Ente presenta la seguente configurazione organizzativa:



Sono state inoltre approvate le seguenti deliberazioni:

G.C. n. 38 del 28/02/2019 avente ad oggetto "Approvazione Regolamento per la misurazione e valutazione della performance di ente.";

G.C. n° 36 del 22/04/2021, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto: "art. 169 del d.lgs. 267/2000 - Piano Esecutivo di Gestione, Piano degli Obiettivi e Piano delle Performance 2021-2023 - approvazione.";

C.C. n. 14 del 07/04/2021, esecutiva ai sensi di legge, si è provveduto all'approvazione del Bilancio di previsione 2021/2023 e relativi allegati e del DUP 2021/2023;

4. Andamento del ciclo di gestione della performance - Misurazione e valutazione.

Con deliberazione G.C. n. 38 del 28.02.2019 è stato approvato il "Regolamento per la misurazione e valutazione della performance di Ente".

I SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

1. Il Sindaco;
2. La Giunta (per l'adozione del PEG o del PDO e il recepimento della proposta di valutazione);
3. Il Nucleo di Valutazione;
4. I titolari di posizione organizzativa;
5. I cittadini/utenti e le loro associazioni (per la customer satisfaction).

Nel dettaglio:

- a. Il Sindaco valuta il Segretario Generale, anche per le eventuali funzioni di responsabile ad interim di una struttura, tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento e, se richiesto, con il supporto del Nucleo di Valutazione;
- b. Il Nucleo di valutazione propone la valutazione, tenendo conto del contratto di riferimento, dei titolari di posizione organizzativa, la valutazione è effettuata sulla concreta applicazione dei criteri di valutazione;
- c. I Titolari di Posizione Organizzativa valutano i dipendenti assegnati alla struttura gestita e ne comunicano i risultati al Nucleo di Valutazione.

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Il Nucleo di valutazione valuta la performance dei responsabili di posizione organizzativa sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

1. Performance di ente si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività peculiari tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza, in relazione al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, ai sensi dell'art. 3 c. 1 lett. a) del DL n. 74 del 25.05.2017 e al rispetto degli obblighi di legge (nella misura del 10%);
2. Raggiungimento degli obiettivi specifici di struttura (nella misura del 40%);
3. Competenze professionali (nella misura del 40%);
4. Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (nella misura del 10%).

Per quanto riguarda la determinazione del valore economico dell'indennità di retribuzione di risultato dei Responsabili di PO si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni contrattuali e ai regolamenti di enti.

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dalle seguenti quattro parti:

1. Partecipazione alla performance dell'ente, si tiene conto della valutazione ricevuta complessivamente dal Responsabile della struttura da parte del Nucleo di Valutazione (nella misura del 20%);
2. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati alla struttura (nella misura del 40%);
3. Competenze professionali (nella misura del 40%).

Per quanto riguarda i criteri per il calcolo del valore economico dell'incentivo da corrispondere in ragione della valutazione si rinvia alle disposizioni contrattuali e ai contenuti del contratto decentrato integrativo in vigore.

I PARAMETRI DI VALUTAZIONE

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

La valutazione della performance organizzativa dell'ente è posta in essere in funzione:

- a. Performance di ente si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività peculiari tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza come possono essere il rispetto del pareggio di bilancio e degli indicatori di deficitarietà strutturale (25%);
- b. Dal rispetto dei tempi medi di pagamento (25%);
- c. Dal rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di Trasparenza (25%);
- d. Degli esiti della valutazione del grado di soddisfazione degli utenti, si tiene conto sia dello svolgimento di indagini specifiche che degli esiti di queste, in modo particolare della capacità di raccogliere e rappresentare le esigenze che emergono da tali indagini oltre al normale e quotidiano confronto con l'utenza sia con specifici questionari o applicazioni informatiche, ai dell'art. 11 c. 2-ter lett. c) n. 6) del DL 74/2017 (25%).

VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA DIRETTA

Gli obiettivi sono corredati delle risorse economiche, umane e strumentali necessarie e vengono accompagnati da specifici indicatori, dei valori attesi, nonché ad ognuno di essi viene assegnato uno specifico peso.

Gli obiettivi per essere considerati tali devono essere specifici, misurabili e sfidanti, possono riguardare anche l'attività ordinaria purché vi siano specifici riferimenti temporali e quantitativi alla performance attesa.

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi, la cui somma deve essere uguale a 100 punti.

Il Nucleo può effettuare in sede di proposta di valutazione della performance una pesatura sugli obiettivi complessivamente assegnati ad ogni singola struttura tenendo conto in particolare dei seguenti parametri:

1. La coerenza strategica intesa come adeguatezza e conformità ai contenuti della programmazione.
2. La complessità dell'obiettivo intesa come grado d'impegno e risorse necessarie al fine del suo raggiungimento.
3. L'essere sfidante inteso come la capacità di prevedere azioni che vanno oltre l'attività istituzionale e operativa propria della struttura.

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Per comportamenti organizzativi si intende l'effettiva incidenza dell'attività del valutato ovvero le conoscenze e i comportamenti posti in essere dallo stesso nello svolgimento quotidiano dell'attività lavorativa.

L'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari o penali incide negativamente sulla valutazione di questo parametro, il Valutatore può riservarsi di sospendere il giudizio e valutare successivamente il presente parametro in caso di procedimenti disciplinari o penali sospesi e in attesa di giudizio.

Essa si misura non mediante astratte capacità e idoneità, bensì avendo riguardo a concreti atti e funzioni esprimendo un giudizio da 0 a 100 ogni per ogni fattore.

VALUTAZIONE DELLA CAPACITA' DI DIFFERENZIARE LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

La capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi consiste nell'attribuire le valutazioni ai dipendenti, nel rispetto del Sistema, in modo da valorizzare e incentivare i più meritevoli.

Il giudizio sul grado di differenziazione delle valutazioni può essere calcolato anche attraverso l'applicazione della formula matematica della deviazione standard.

PARTECIPAZIONE ALLA PERFORMANCE DELL'ENTE

Per quanto riguarda la valutazione del grado di partecipazione alla performance di ente si tiene conto della valutazione ricevuta complessivamente dal Responsabile della struttura di appartenenza da parte del Nucleo di Valutazione, la percentuale relativa a tale punteggio può essere apposta nelle schede di valutazione dei dipendenti valutati da parte del Responsabile valutatore anche in un secondo momento, ovvero quando la proposta di valutazione del Responsabile da parte del Nucleo sia completa, la finalità è quella di collegare la performance espressa dal personale interno alla struttura con la performance espressa dal vertice della struttura e con la performance complessiva dell'ente.

PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA

Si tiene conto della partecipazione e l'impegno del dipendente al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati alla struttura di appartenenza, è compito del responsabile coinvolgere tutti i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alle attività pertinenti della struttura di appartenenza.

LA VALUTAZIONE NEGATIVA

In caso di valutazione negativa non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance, la valutazione si intende negativa nell'ipotesi in cui complessivamente si sia conseguito un punteggio inferiore ai 60 punti su 100.

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se siano stati addebitati al valutato procedimenti disciplinari o penali, particolarmente gravi, tali da inibire il processo valutativo e che abbiano comportato la sospensione dal servizio per più di 15 giorni.

Non si procede alla remunerazione delle incentivazioni della performance se i valutati nel corso dell'anno siano stati assenti per un periodo complessivo superiore a 6 mesi.

Ai fini dell'espressione di una valutazione non pienamente positiva o alla riduzione della stessa rilevano, a mente del codice di comportamento, l'eventuale addebito al valutato di procedimenti disciplinari, sanzioni amministrative, contabili e penali che incidono negativamente sulla valutazione delle competenze organizzative.

Il conseguimento degli obiettivi gestionali, individuati con il Piano delle Performance anno 2020, è stato valutato tenendo conto degli indicatori di risultato individuati con la suddetta deliberazione.

A seguito di tale valutazione risulta che il livello di conseguimento degli obiettivi e del grado di copertura delle linee programmatiche di mandato sia soddisfacente.

I risultati previsti nel Piano sono stati per lo più caratterizzati dalla necessità di adattarsi alle regole dettate dagli Enti preposti per contrastare il dilagare della pandemia da Sars Cov 2.

Le indagini sul livello di soddisfazione dell'utenza sui servizi erogati, non sono state ancora attivate, ma in generale non sono comunque emerse criticità o disservizi.

Il sito web dell'Ente è stato implementato con la predisposizione di idonea modulistica on line per la richiesta di servizi o di segnalazioni anche a seguito dell'emergenza sanitaria che ha caratterizzato l'attività dell'Ente nel corso del 2020.

Per lo stesso motivo è stato potenziato l'utilizzo di piattaforme digitali per l'organizzazione di corsi di formazione e comunicazioni alla cittadinanza.

E' quindi possibile affermare che si è raggiunto un buon livello di servizi erogati e del rapporto cittadini/istituzioni.

La contrazione delle risorse disponibili a causa della crisi finanziaria e dei limiti contenuti nella normativa di riferimento ha imposto la riduzione dei costi, le risorse si sono concentrate in pochi obiettivi prioritari.

L'Ente ha attuato:

- 1) La valorizzazione del personale attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione al risultato degli obiettivi
- 2) I procedimenti amministrativi sono stati generalmente conclusi nei termini previsti.

I livelli di qualità dei servizi erogati risultano buoni in quanto l'Ente ha dato risposte pronte, coerenti ed esaurienti alle richieste potenziali degli utenti e ha cercato di minimizzare il disturbo, il numero di passaggi necessari nonché i disagi.

Esiti della valutazione

I risultati finali sono stati misurati con appositi indici o steps e valutati dietro presentazione al Nucleo di Valutazione di relazioni illustrative predisposte dalle singole PO.

La valutazione dei singoli dipendenti, da effettuarsi sulla base della loro diretta partecipazione agli obiettivi di struttura o individuali definiti dai responsabili dei servizi è effettuata in base al regolamento per la valutazione delle performance approvato con delibera di G.C. n° 38 del 28/02/2019.

Si precisa :

- che con nota del 01/03/2019 il "regolamento per la valutazione delle performance" è stato trasmesso alla RSU aziendale e alle OO.SS. ai sensi dell'art. 5, comma 2 lett. b) del CCNL 21/05/2018 senza alcuna osservazione e/o valutazione successiva;

Grado di realizzazione obiettivi assegnati ai Settori:

SETTORE	DESCRIZIONE OBIETTIVO	RISULTATI RAGGIUNTI
Economico Finanziario Amministrativo e di Supporto	Sistemazione posizione previdenziali personale dipendente	<p><u>Alla data del 31.12.2021 sono state eseguite le cinque fasi e, ad oggi, non risultano posizioni da sistemare sul portale passweb.</u></p> <p>Nel corso dell'anno ci sono stati 3 pensionamenti con altrettante riformulazioni del fabbisogno di personale. Sono stati emessi i modelli PA04 per la verifica del diritto a pensione per i dipendenti con i requisiti in maturazione nel biennio 2021/2022.</p> <p>Emessi n. 3 certificati di servizio per altrettante sistemazioni contributive da parte di altri Enti. Sistemate le posizioni contributive su Passweb di n. 2 dipendenti con diritto a pensione nell'anno successivo.</p> <p>Sistemazione di tutte le posizioni sul programma inps Passweb per ex dipendenti prossimi alla pensione.</p> <p>Percentuale di raggiungimento: 100%</p>
	Digitalizzazione registro contratti repertorio anni 2019, 2020, 2021.	<p>Il procedimento consente la ricerca veloce dei dati relativi ai contratti stipulati dall'Ente negli anni indicati, da parte degli uffici comunali.</p> <p><u>Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo: 100%</u></p>
	Inserimento e modifica dell'anagrafica cacciatori sul nuovo portale RT Caccia,	Il procedimento ha consentito di passare da una gestione

	gestione on-line del rilascio e riconsegna dei tesserini stagione venatoria corrente e precedente	<p>esclusivamente manuale/cartacea della documentazione relativa ai tesserini venatori, a una gestione prevalentemente digitale, proseguendo comunque con le consuete operazioni di controllo documenti, rilascio e ritiro dei tesserini.</p> <p>Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo: 100%</p>
	Attività di front-office nella gestione dell'emergenza Coronavirus - collegamento tra gli uffici (in presenza/smart working) e i cittadini.	<p>L'attività dell'ufficio Urp ha consentito di proseguire la consueta operatività in situazione di emergenza, accogliendo le istanze per i bonus istituiti al contenimento della stessa e garantendo il collegamento tra gli uffici (in presenza/smart-working) e i cittadini.</p> <p><u>Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo: 100%</u></p>
	AUTOMATIZZAZIONE RISORSE VINCOLATE	<p>Aggiornamento programma di contabilità, vincolando entrata di competenza vincolata con i relativi capitoli di uscita, rendendo automatico il calcolo del risultato vincolato di amministrazione.</p> <p>Percentuale di raggiungimento: 100%</p>
Settore Entrate e Sport	Indagine di customer satisfaction	Le fasi elencate nella scheda obiettivo sono state tempestivamente realizzate

		<p>nei termini assegnati.</p> <p>Percentuale di raggiungimento: 100%</p>
Settore Pubblica Istruzione e Affari Sociali	<p>Servizi di assistenza scolastica: Prosecuzione del trasporto scolastico ed attività collaterali - Attuazione ed adeguamento delle misure organizzative funzionali al mantenimento degli standards di qualità dei servizi ed attività in relazione al perdurare dell'emergenza COVID -19.</p>	<p>La realizzazione delle varie fasi del cronoprogramma hanno consentito il raggiungimento, al 31.12.2021, dell'obiettivo, ovvero:</p> <p>-Mantenere gli standards di qualità del Servizio Refezione Scolastica a tutti gli ordini di scuola, <u>attuando tutte le misure previste dalla normativa vigente a contrasto del perdurare dell'epidemia da COVID-19,</u></p> <p><u>Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo: 100%</u></p>
	<p>Prosecuzione del Servizio Refezione Scolastica nelle scuole del territorio compreso il servizio Asilo Nido - ed attività correlate - Attuazione ed adeguamento delle misure organizzative funzionali al mantenimento degli standards di qualità dei servizi ed attività in relazione al perdurare dell'emergenza COVID -19.</p>	<p>La realizzazione delle varie fasi del cronoprogramma hanno consentito il raggiungimento, al 31.12.2021, dell'obiettivo, ovvero:</p> <p>-Mantenere gli standards di qualità del Servizio Refezione Scolastica a tutti gli ordini di scuola, <u>attuando tutte le misure previste dalla normativa vigente a contrasto del perdurare dell'epidemia da COVID-19,</u></p> <p><u>Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo: 100%</u></p>
	<p>Iniziative di sostegno alla genitorialità - Prosecuzione sportello informativo per le famiglie - Didattica a distanza a seguito del perdurare emergenza Covid-19.</p>	<p>La realizzazione delle varie fasi del crono programma hanno consentito di raggiungere l'obiettivo al 31.12.2022, ovvero:</p> <p>-Sostenere il ruolo genitoriale nel processo di educazione dei figli offrendo specifiche</p>

		<p><i>iniziative informative.</i></p> <p><i>-Sostenere il ruolo genitoriale anche nel periodo di maggior emergenza COVID - 19 attivando percorsi di didattica a distanza</i></p> <p><u>Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo: 100%</u></p>
	<p>Attività culturali - Proiezione cinematografiche estive</p>	<p>L'obiettivo è stato raggiunto, in quanto, alla data del 31.12.2021\ sono state realizzate tutte le fase come da cronoprogramma</p> <p><i>È stato quindi raggiunto l'obiettivo di</i></p> <p><i>- Elevare il livello culturale della comunità e offrire occasioni che possano contribuire al miglioramento della qualità della vita., anche coinvolgendo le realtà del territorio nella realizzazione di eventi e programmi culturali con una apertura interdisciplinare che leghi insieme i vari linguaggi artistici con l'obiettivo di avvicinare soprattutto un pubblico giovane.</i></p> <p><u>Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo: 100%</u></p>
	<p>Iniziative di sostegno ai nuclei familiari: rinnovo misure di solidarietà - Buoni alimentari covid-19</p>	<p><i>La realizzazione delle varie fasi del crono programma hanno consentito il raggiungimento dell'obiettivo, ovvero:</i></p> <p><i>Sostenere i nuclei familiari del territorio comunale maggiormente colpiti dall'emergenza epidemiologica da Covid -19 attraverso l'emissione di nuovi buoni alimentari per soddisfare le necessità più urgenti ed essenziali.</i></p> <p><u>Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo: 100%</u></p>

Settore Tecnico Manutenitivo e Ambiente	Realizzazione area sgambatura cani - realizzazione dell'opera, messa in funzione e monitoraggio	Ultimato entro il 31.12.2021 Percentuale di raggiungimento: 100%
	implementazione moduli di gradimento nel sito web comunale	Ultimato entro il 31.12.2021 come previsto Percentuale di raggiungimento: 100%
	Gestione aree e spazi pubblici nella situazione emergenziale Covid-19	Ultimato entro il 31.12.2021 come previsto Percentuale di raggiungimento: 100%
Settore Vigilanza	PROTEZIONE CIVILE - Gestione emergenza Covid19	Compimento di tutte le fasi intermedie previste ed il loro crono programma. Percentuale di raggiungimento: 100%
	POLIZIA MUNICIPALE - Gestione emergenza Covid19	Compimento di tutte le fasi intermedie previste ed il loro crono programma. Percentuale di raggiungimento: 100%
	Adeguamento Centro abitato	Compimento di tutte le fasi intermedie previste ed il loro crono programma. Percentuale di raggiungimento: 100%
	MESSO COMUNALE - Procedure di notifica ex art.140 e 143 cpc	Compimento di tutte le fasi intermedie previste ed il loro crono programma. Percentuale di raggiungimento: 100%
Settore Gestione Assetto del Territorio	Procedimento di approvazione degli atti di governo del territorio - Piano Strutturale comunale e Piano Operativo comunale	Compimento di tutte le fasi intermedie previste ed il loro crono programma. Percentuale di raggiungimento: 100%

	Aggiornamento e implementazione della modulistica nel sito web istituzionale del comune, in affiancamento a quella Standardizzata nazionale e regionale, nei procedimenti dedicati all'attività edilizia, alla Paesaggistica e quanto altro di competenza del settore.	Compimento di tutte le fasi intermedie previste ed il loro crono programma. Percentuale di raggiungimento: 100%
--	--	--

DIPENDENTI NON TITOLARI DI P.O.

In riferimento al numero complessivo di 33 dipendenti valutati (esclusi i titolari di posizione organizzativa, che sono stati valutati a seguito di procedure proprie) si sono avuti i seguenti risultati per categoria tenendo presente che il valore max attribuibile era 100 punti:

CATEGORIA B:

Minimo	Massimo	Numero valutazioni	Media
75	99,75	12	91,39

CATEGORIA C:

Minimo	Massimo	Numero valutazioni	Media
77,5	100	18	92,51

CATEGORIA D:

Minimo	Massimo	Numero valutazioni	Media
88,75	98,25	3	92,33

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

Il Nucleo di Valutazione ha valutato il livello di conseguimento degli obiettivi alla luce delle considerazioni condotte dai Responsabili dei Settori nelle relazioni sopra richiamate e del confronto con il Sindaco necessario anche per contestualizzare il livello di realizzazione delle attività nell'esercizio 2021. Ha provveduto alla valutazione del personale che nel corso del 2021 è stato incaricato della Responsabilità di Settore.

I risultati della valutazione vengono riassunti come segue:

Minimo	Massimo	Numero valutazioni	Media
83,5	94,2	6	89,20

Eventuali note a cura del Nucleo di Valutazione.

--