



COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE
(Provincia di Pistoia)

Relazione finale sulla performance

Anno 2024

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 2024, 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

Secondo i dati ufficiali dell'ISTAT, al termine del Censimento Permanente della Popolazione e delle Abitazioni 2021, la popolazione legale del comune di Pieve a Nievole risultava essere di 9.120 abitanti, con una diminuzione del 3,6% rispetto ai 9.460 abitanti registrati nel Censimento 2011.

Nel corso degli anni successivi, la popolazione ha continuato a diminuire lentamente:

- 31 dicembre 2022: 9.120 abitanti
- 31 dicembre 2023: 9.122 abitanti

Questi dati indicano una stabilizzazione demografica, con una variazione annuale media di circa lo 0,02% tra il 2022 e il 2023.

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 ⁽¹⁾	8 ottobre	9.566	-66	-0,69%	3.765	2,54
2011 ⁽²⁾	9 ottobre	9.460	-106	-1,11%	-	-
2011 ⁽³⁾	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%	3.838,90	2,39
2019*	31 dicembre	9.165	+4	+0,04%	3.858,08	2,37
2020*	31 dicembre	9.167	+2	+0,02%	3.938,00	2,33
2021*	31 dicembre	9.130	-47	-0,51%	3.957,00	2,30
2022*	31 dicembre	9.120	+2	+0,02%	3.983,00	2,29
2023*	31 dicembre	9.122	+2	+0,02%	3.983,00	2,29

(¹) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(²) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

(*) popolazione post-censimento

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 01/01/2024	9.122
Di cui:	Maschi 4.425
	Femmine 4.697

Popolazione residente al 31/12/2023	9.122
Di cui:	Maschi 4.425
	Femmine 4.697
	In età presc/scuola obbligo (0/14) 1.052
	In forza lavoro (15/ 64 anni) 5.761
	In età senile (oltre 65 anni) 2.309

Trend Famiglie

Anno	Famiglie (N.)	Variazione % su anno prec.	Componenti medi
2017	3.830	-	2,40
2018	3.892	+1,62	2,35
2019	3.897	+0,13	2,35
2020	3.938	+1,05	2,33
2021	3.957	+0,48	2,30
2022	3.983	+0,66	2,29

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

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 31/12/2024:

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

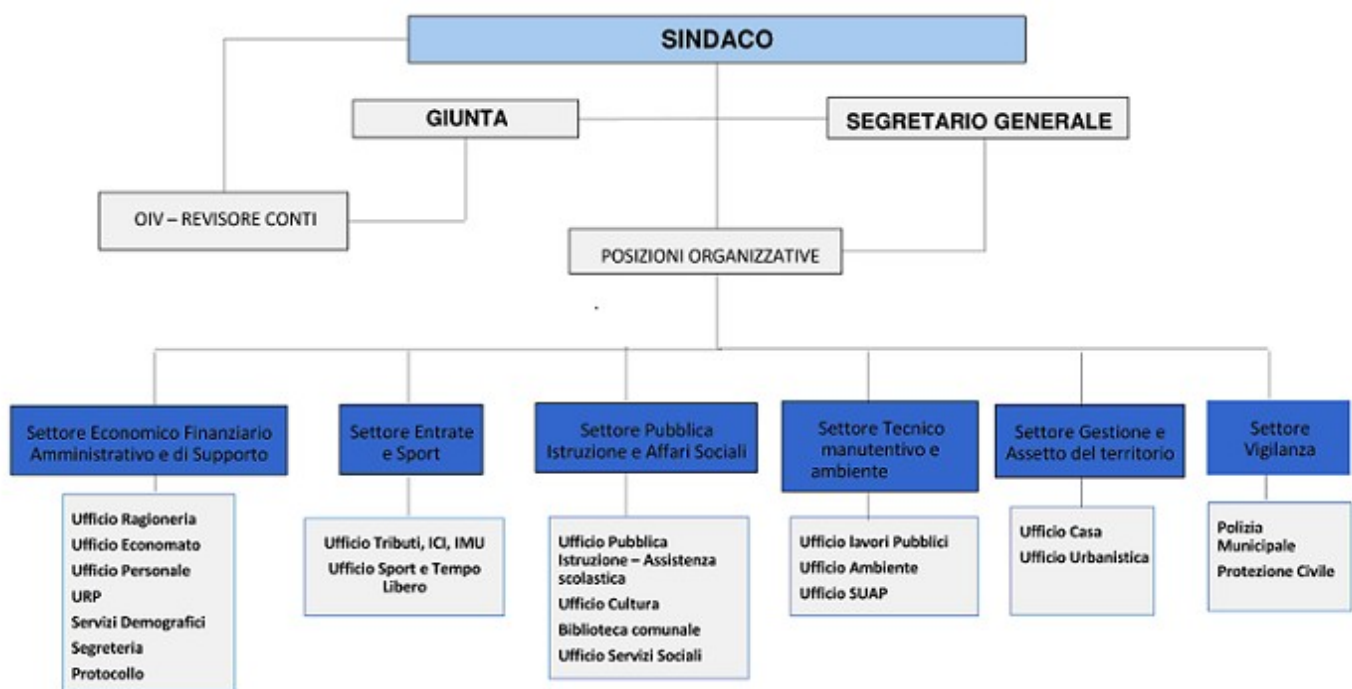
Al pari del Piano della *performance*, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione. La Relazione deve essere validata dal Nucleo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui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

Il Comune di Pieve a Nievole, con atti di G.C. n. 11 del 21/02/2024, ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 contenente piano degli obiettivi di cui all'art. 108 del Tuel e il piano delle performance di cui all'art. 10 D.Lgs. 150/2009 per l'anno 2024.

Per il dettaglio degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, si rimanda ai contenuti della deliberazione G.C. sopra citata.

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. 11 del 21/02/2024 "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026";

G.C. n° 52 del 14/06/2023 "Modifiche al Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance di Ente dopo l'entrata in vigore del Decreto legge n. 13/2023";

C.C. n. 55 del 27/12/2023, esecutiva ai sensi di legge, si è provveduto all'approvazione del Bilancio di previsione 2024/2026;

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” e con deliberazione n° 52 del 14/06/2023 è stato modificato il Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance di Ente dopo l'entrata in vigore del Decreto legge n. 13/2023.

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 (23%);

b. Dal rispetto dei tempi medi di pagamento (30%);

c. Dal rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di Trasparenza (23%);

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 (24%).

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:

	Denominazione obiettivo:	Riduzione tempi medi di pagamento fatture			
1	Accettazione fatture: rispetto del termine di 5 gg.	L'accettazione delle fatture, finalizzata a verificare l'esigibilità della spesa e la correttezza amministrativa, contabile e fiscale del documento, viene eseguita unicamente dal servizio competente. Media aritmetica giorni intercorrenti tra il caricamento sul sistema di interscambio e l'accettazione della fattura	01/01/2024	31/12/2024	RISPETTATO
2	Emissione atti di liquidazione: rispetto del termine di 15 gg.	Gli uffici che hanno effettuato l'ordinativo di spesa, una volta ricevute le fatture ed effettuati gli opportuni controlli, emettono il relativo atto di liquidazione. La procedura viene gestita con modalità informatiche. Media aritmetica dei giorni intercorrenti tra l'accettazione della fattura e l'emissione dell'atto di liquidazione	01/01/2024	31/12/2024	RISPETTATO
3	Pagamento del documento di spesa e invio in tesoreria dell'ordinativo informatico: rispetto del termine di 10 gg.	Calcolo di riferimento: Media aritmetica giorni intercorrenti tra ricevimento dell'atto di liquidazione e l'emissione dell'ordinativo informatico con relativa trasmissione alla tesoreria.	01/01/2024	31/12/2024	RISPETTATO Come da estrazione risultati da apposita piattaforma
In virtù dei tempi medi di pagamento, l'esito delle fasi si ritiene <u>nella media rispettato</u>					

A livello di Ente, sono stati rispettati gli obiettivi prefissati per quanto concerne i tempi medi di pagamento, dimostrando un impegno costante nel garantire una gestione finanziaria efficiente e trasparente, grazie a un'attenta pianificazione e a un monitoraggio continuo delle procedure di pagamento.

Tuttavia, analizzando più nel dettaglio, emerge che a livello di singoli settori, due in particolare, ci

Inoltre, durante l'anno si sono verificati cambiamenti significativi nel personale addetto alla ricezione delle fatture, con un avvicendamento che ha temporaneamente influenzato l'efficienza del processo. A ciò si è aggiunto il cambio del programma gestionale delle fatture, che ha comportato un periodo di adattamento e di possibili ritardi nelle procedure.

Pur trattandosi di casi sporadici, per il futuro l'obiettivo è di migliorare la comunicazione e la coordinazione tra i vari servizi dei settori, oltre a pianificare adeguate azioni di formazione e di affiancamento per il personale coinvolto, ed ottimizzare la gestione delle eventuali transizioni di personale.

DIPENDENTI NON TITOLARI DI P.O.

In riferimento al numero complessivo di 30 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:

AREA OPERATORI ESPERTI:

Minimo	Massimo	Numero valutazioni	Media
90,98	99,34	14	95,15

AREA ISTRUTTORI:

Minimo	Massimo	Numero valutazioni	Media
91,48	98,94	15	96,86

AREA FUNZIONARI E E.Q.:

Minimo	Massimo	Numero valutazioni	Media
97,64	97,64	1	97,64

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 2024. Ha provveduto alla valutazione del personale che nel corso del 2024 è stato incaricato della Responsabilità di Settore.

I risultati della valutazione vengono riassunti come segue:

Minimo	Massimo	Numero valutazioni	Media
99,7	99,9	6	99,84

Eventuali note a cura del Nucleo di Valutazione.

--