

**COMUNE DI VICOPISANO
PROVINCIA DI PISA**

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ESERCIZIO 2022

COMUNE DI VICOPISANO (PI)
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

INDICE

1. Premessa

2. Sintesi delle informazioni di interesse generale

2.1 Il contesto esterno di riferimento

2.1.1 La popolazione

2.1.2 Il territorio

2.1.3 L'economia

2.2 Lo scenario dell'Ente – L'Amministrazione

2.2.1 L'Assetto organizzativo

2.2.2 Dati relativi al Personale

2.2.3 I risultati raggiunti

3. Processo di pianificazione, gestione e controllo

3.1. Introduzione

3.2 Il sistema di valutazione delle prestazioni

3.3 Considerazioni finali

4. Riepilogo rendiconto finale obiettivi 2022 del Piano della performance

4.1 Valutazione Servizio amministrativo

4.2 Valutazione Servizio finanziario

4.3 Valutazione Servizio tecnico

4.4 Valutazione Servizio Polizia Municipale

4.5 Conclusioni

5. Performance organizzativa anno 2022

6. Risultati in materia di pari opportunità e bilancio di genere

7. Valutazione finale

1 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

1.1 Premessa

La relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. La relazione deve essere validata dal Nucleo di Valutazione. La Relazione sulla performance rappresenta uno dei documenti più importanti e significativi del ciclo della performance il cui contenuto non trova una diretta regolamentazione. Difatti per i Comuni non trova diretta applicazione la normativa definita dal D.lgs. n.150/2009, ma gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art.114 della Costituzione, alle norme di principio di detto Decreto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria.

Anche le Linee Guida della Funzione Pubblica costituiscono indirizzi metodologici cui il Comune di Vicopisano intende adeguarsi. Si ricorda, infatti, che anche se le Linee Guida sono adottate per i Ministeri, ai sensi delle stesse “ Resta fermo che gli indirizzi metodologici e le indicazioni di carattere generale sono applicabili anche alle altre amministrazioni dello Stato, che potranno adeguarsi in sede di predisposizione e validazione delle rispettive Relazioni”.

Si sottolinea che la Relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

- è 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;
- è uno strumento di accountabilty attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati. In questa prospettiva, nella predisposizione della Relazione devono essere privilegiate la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

Ai fini di dare applicazione al Ciclo della Performance, il Comune di Vicopisano, in osservanza alle disposizioni di legge, ha adottato in materia i seguenti atti amministrativi:

- 1) Deliberazione Consiglio Comunale n. 8 del 4 aprile 2022, esecutiva, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024;
- 2) Deliberazione Consiglio Comunale n.12 del 4 aprile 2022, esecutiva, relativa all'approvazione

del Bilancio di Previsione finanziario 2022/2024;

- 3) Deliberazione GC n. 61 del 27/05/2022, esecutiva, di approvazione del Piano esecutivo di gestione 2022 – 2024, costituito, oltre che dalla parte contabile, anche dal Piano degli obiettivi e dal Piano della performance, affidandone la gestione ai Responsabili dei servizi, nominati con appositi decreti sindacali;
- 4) Deliberazione Giunta Comunale n.122 del 18 novembre 2022, esecutiva, con la quale l'Ente ha provveduto ad approvare un atto ricognitivo dei vari Piani già approvati in precedenza e confluiti nel PIAO in forza del d.l. n. 80/2021, convertito con l. n. 113/2021;
- 5) Approvazione da parte della Giunta comunale con atto n.102/2018, esecutivo, dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per gli anni 2018 – 2020, sottoscritto definitivamente in data 11.12.2018 (NORMATIVO) e con atto n. 111/22 dell'ipotesi di accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate 2022, sottoscritto definitivamente in data 28.10.2022.

- 6) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con atto di Giunta comunale n.150/2010, aggiornato con atti di Giunta comunale n. 36 del 20.6.2014, n. 08 del 21.12.2018, n. 77 del 7.7.2022 e n. 20 del 17.3.2023;
- 7) Nomina del Nucleo di Valutazione avvenuta con Decreto del Sindaco n.2/2021;
- 8) Deliberazione Giunta Comunale n.94/2011, esecutivo, avente ad oggetto l'approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, aggiornato sempre con atto di Giunta comunale n.108 del 21.12.2018;

L'adozione del Piano esecutivo di gestione 2022 – 2024 si pone come momento centrale e determinante nel sistema di pianificazione delle performance del personale per l'anno 2022 in quanto con detto strumento vengono definiti e assegnati gli obiettivi da raggiungere e le correlate risorse umane, finanziarie e strumentali e, nello stesso tempo, individuati i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori;

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra obiettivi e risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance delle posizioni organizzative e dei singoli dipendenti;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di selettività e valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati ottenuti.

Con l'approvazione del Piano esecutivo di gestione, costituito, oltre che dalla parte contabile, anche dal Piano degli obiettivi e dal Piano della performance, la Giunta ha assegnato ai vari Servizi in cui l'Ente è

articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il Documento unico di Programmazione (DUP), il Bilancio di previsione e gli indirizzi programmatici dell'Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente.

Con il presente documento si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2022 ed i risultati ottenuti al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2022, si ritiene opportuno riportare qui di seguito alcune sintetiche informazioni circa:

- il contesto esterno di riferimento;
- lo scenario dell'Ente;
- i principali risultati raggiunti come desunti dal Rendiconto di gestione 2022, approvato con atto consiliare n. 21 del 29 maggio 2023 ;
- il processo di pianificazione e gestione;
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2022.

2 - SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE

2.1 Il contesto esterno di riferimento

2.1.1 La popolazione

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati del censimento ammonta a n. 8581 abitanti, mentre al 31 dicembre 2022, secondo i dati forniti dall'Ufficio anagrafe, ammonta a n. 8592 abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione	Numero
Totale	8592
Maschi	4144
Femmine	4448
Nuclei familiari	3706
Convivenze	8

I tassi di natalità e mortalità nell'ultimo quinquennio sono i seguenti:

tasso di natalità – anno	Tasso	tasso di mortalità - anno	tasso
2018	7,2	2018	12,6
2019	6,8	2019	8,4

2020	6,3	2020	13,7
2021	7	2021	11,2
2022	4,5	2022	11,7

2.1.2 Il territorio

Il territorio di competenza dell'Ente ha una superficie di kmq.26,92; sviluppandosi da est a ovest è ricompreso tra le pendici meridionali del Monte Pisano e l'alveo del fiume Arno. Oltre al capoluogo, Vicopisano, comprende le località di San Giovanni alla Vena, Cucigliana, Lugnano, Uliveto Terme, Caprona, Cevoli e Guerrazzi. Le strade comunali hanno una lunghezza di 35 km.; i fiumi e torrenti sono n.13.

2.1.3 L'economia

In particolare il tessuto economico è costituito da piccole industrie e dall'artigianato locale prevalentemente a carattere familiare. Si è consolidata da diversi anni l'attività di "bed and breakfast" che ha nel carattere familiare una caratteristica fondamentale e che offre un servizio di alloggio e ristoro. Particolarmente in evidenza l'attività dei produttori agricoli mediante la promozione e valorizzazione di prodotti agricoli tipici, in particolare l'olio.

E' presente sul territorio comunale l'attività di coltivazione ed utilizzo dell'acqua minerale denominata "Acqua di Uliveto". Tra le acque minerali prodotte in Toscana il marchio Uliveto risulta essere il più importante in termini di volumi imbottigliati. Uliveto occupa il primo posto tra le acque toscane e uno dei primi posti tra quelle più vendute a livello nazionale.

2.2 Lo scenario dell'Ente – L'Amministrazione

2.2.1 - L'assetto organizzativo

La struttura organizzativa dell'Ente, come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, prevede la sua articolazione in quattro servizi ed esattamente:

- Servizio amministrativo;
- Servizio finanziario;
- Servizio tecnico;
- Servizio Polizia Municipale.

Al numero dei Servizi corrisponde un eguale numero di Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art.107 del D.lgs. n.267/2000. Anche per l'anno 2022, così come per gli anni precedenti, l'articolazione dell'Ente è stata improntata a criteri di flessibilità, tesi a garantirne l'idoneo adeguamento al mutare delle funzioni, dei programmi e degli obiettivi. L'attività è stata improntata alla collaborazione intersetoriale per curare in modo ottimale il perseguitamento di obiettivi che implicavano l'apporto di professionalità differenziate e complementari per il raggiungimento di fini comuni.

2.2.2 - Dati relativi al Personale

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

Qualifica	Uomini	Donne	Totale
Area Funzionari ed EQ	4	7	11
Area Istruttori	8	17	25
Area Operatori Esperti	6	0	6
Totale	18	24	42

- con decorrenza 20.02.2020 il Comandante della Polizia Municipale dr.ssa Annalisa Maritan ha assunto incarico, previa richiesta di aspettativa non retribuita, presso altro ente locale ai sensi dell'art.110 TUEL. Con Decreto del Sindaco n. 4 del 09.03.2021 è stato nominato Comandante e Responsabile del servizio di Polizia Municipale il Sig. Riccardo Sodi , in qualità di art 110 comma 1 TUEL .

2.2.3 Risultati raggiunti

I risultati raggiunti nell'anno 2022 vengono analizzati sotto due dimensioni. La prima attiene ai risultati finanziari che emergono dai dati del rendiconto 2022 di cui segue illustrazione, la seconda attiene agli obiettivi organizzativi ed individuali assegnati con il Peg la cui rendicontazione sarà illustrata nel paragrafo 4.

In sede di Rendiconto di gestione 2022 emergono dati positivi sulla gestione dell'Ente nell'anno 2022 che sono così sinteticamente riportati.

- Risultato di amministrazione: il risultato di amministrazione dell'esercizio 2022 presenta un avanzo di **€. 11.060.192,78** come risulta dai seguenti elementi (nel conto del tesoriere al 31.12.2022 non sono indicati pagamenti per azioni esecutive):

RISULTATO COMPLESSIVO DELLA GESTIONE	GESTIONE		TOTALE
	RESIDUI	COMPETENZA	
Fondo di cassa al 1° gennaio 2022			7.570.122,07
RISCOSSIONI (+)	1.173.249,82	8.298.384,87	
PAGAMENTI (-)	1.347.778,03	8.229.925,44	9.577.703,47
Saldo di cassa al 31 dicembre 2022 (=)			
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre (-)			0,00
Fondo di cassa al 31 dicembre 2022 (=)			7.464.053,29
RESIDUI ATTIVI (+)	5.393.793,69	2.026.815,45	7.420.609,14
RESIDUI PASSIVI (-)	301.390,13	1.683.144,50	1.984.534,63
FPV per spese correnti (-)			182.101,57
FPV per spese in conto capitale (-)			1.657.833,45
Risultato di amministrazione al 31 dicembre 2022			11.060.192,78

Il risultato di amministrazione nell'ultimo triennio ha avuto la seguente evoluzione:

	2020	2021	2022

Risultato di amministrazione (A)	10.411.524,62	10.985.479,42	11.060.192,78
Composizione risultato di amministrazione			
Parte accantonata (B)	6.189.479,75	6.380.109,37	6726115,97
Parte vincolata (C)	665.553,16	389.290,26	913.984,58
Parte destinata agli investimenti (D)	183.762,37	148525,7	191.268,84
Parte disponibile (E=A-B-C-D)	3.372.729,34	4.067.554,09	3.228.823,39

- Risultato di competenza, equilibrio di bilancio e quello complessivo: il risultato della gestione di competenza presenta un **avanzo di €. 1.934.016,37**. L'equilibrio di bilancio presenta un saldo pari ad **€ 955.355,16**, mentre l'equilibrio complessivo presenta un saldo pari ad **€ 864.932,25**

Di seguito si rappresentano gli equilibri di parte corrente:

GESTIONE DEL BILANCIO	COMPETENZA
a) Avanzo di competenza (+)	1.934.016,37
b) Risorse accantonate stanziate nel bilancio dell'esercizio (-)	- 295.583,69
c) Risorse vincolate nel bilancio (-)	- 683.077,52
d) Equilibrio di bilancio (d=a-b-c)	955.355,16

GESTIONE DEGLI ACCANTONAMENTI IN SEDE DI RENDICONTO 2022	
d) Equilibrio di bilancio	955.355,16
e) Variazione accantonamenti effettuata in sede di rendiconto	-90.422,91
f) Equilibrio complessivo (f=d-e)	864.932,25

L'equilibrio complessivo è ascrivibile alla parte corrente per Euro 507.686,05 e alla parte in conto capitale per Euro 357.246,20.

Conciliazione tra risultato della gestione di competenza e il risultato di amministrazione: il risultato della gestione di competenza si concilia con quello di amministrazione, come risulta dai seguenti elementi:

RISCONTRO RISULTATI DELLA GESTIONE	
Gestione di competenza	2022
SALDO GESTIONE COMPETENZA*	412.130,38
Fondo pluriennale vincolato iscritto in entrata	1.496.246,01
Fondo pluriennale vincolato di spesa	1.839.935,02
SALDO FPV	-343.689,01
Gestione dei residui	
Maggiori residui attivi riaccertati (+)	0,00
Minori residui attivi riaccertati (-)	-23.933,64
Minori residui passivi riaccertati (+)	30.205,63

SALDO GESTIONE RESIDUI	6.271,99
Riepilogo	
SALDO GESTIONE COMPETENZA	412.130,38
SALDO FPV	-343.689,01
SALDO GESTIONE RESIDUI	6.271,99
AVANZO ESERCIZI PRECEDENTI APPLICATO	1.865.075,00
AVANZO ESERCIZI PRECEDENTI NON APPLICATO	9.120.404,42
RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31/12/2022	11.060.192,78

* saldo accertamenti e impegni del solo esercizio 2022

- **Spesa di personale:** la spesa sostenuta nell'anno 2022 e le relative assunzioni hanno rispettato:

- i vincoli disposti dall'art.3, comma 5 e 5 quater, del D.L. n.90/2014, dall'art.1, comma 228, della legge 208/2015, dall'art.16, comma 1 bis, del D.L. 113/2016 e dall'art.22 del D.L. 50/2017, sulle assunzioni di personale a tempo indeterminato per gli enti soggetti al pareggio di bilancio;
- i vincoli disposti dall'art.9, comma 28, del D.L. n.78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, che obbligano a non superare la spesa dell'anno 2009 di € 122.780,88
- l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art.1, comma 557, della legge n.296/2006 rispetto a valore medio del triennio 2011/2013 che risulta pari ad € € 1.487.768,59.
- l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale assumendo a riferimento l'esercizio 2016.

La spesa di personale sostenuta nell'anno 2022 rientra nei limiti di cui all'art.1, comma 557 e 557 quater, della legge n.296/2006 e ammonta ad € **1.355.448,93** al netto delle componenti di spesa escluse, per cui risulta rispettato il limite della spesa media del triennio 2011- 2013 che è determinata in € 1.487.768,59.

L'organo di revisione ha certificato la costituzione del fondo per il salario accessorio. L'organo di revisione ha rilasciato il parere sull'accordo decentrato integrativo tenendo conto delle indicazioni della relazione illustrativa e tecnico – finanziaria.

- **Spesa per mutui:** l'indebitamento è stato oggetto di particolare monitoraggio da parte dell'Ente che, a tale riguardo, ha cercato di porre in essere una politica degli investimenti nel rispetto dei limiti di legge. Nel corso dell'anno 2022 non sono stati assunti mutui, quindi non è stato alterato l'indebitamento del Comune. L'Ente ha rispettato il limite di indebitamento disposto dall'art.204 TUEL ottenendo le seguenti percentuali d'incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti:

Controllo limite art.204 - TUEL	2019	2020	2021	2022
	1,19	1,55	1,20	0,49

L'indebitamento dell'Ente ha avuto la seguente evoluzione:

Anno	2020	2021	2022
Residuo debito (+)	3.351.694,30	3.311.752,17	1.349.052,52
Nuovi prestiti (+)	-	-	-
Prestiti rimborsati (-)	39.942,13	126.198,93	74.261,01
Estinzioni anticipate (-)		1.836.500,72	
Altre variazioni +/-			
Totale fine anno	3.311.752,17	1.349.052,52	1.274.791,51
Numero abitanti 31/12	8577	8572	8592
Debito medio per abitante	386,12	157,38	148,37

Gli oneri finanziari per ammortamento prestiti ed il rimborso degli stessi in conto capitale registra la seguente evoluzione:

Anno	2020	2021	2022
Oneri finanziari	128.972,31	112.645,11	43.865,73
Quota capitale	39.942,13	126.198,93	74.261,01
Totale fine anno	168.914,44	238.844,04	118.126,74

L'Ente nel 2022 non ha effettuato operazioni di rinegoziazione dei mutui.

- Parametri di deficit strutturale:** sono stati controllati i nuovi parametri di riscontro della situazione di deficitarietà strutturale. In base all'art.242 del D.lgs. n.267/2000 sono da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie gli enti locali che in almeno la metà dei parametri presentano valori fuori dai limiti. Dall'esame dei dati contabili al 31 dicembre 2022 tutti i parametri rientrano nei limiti;
- Tempestività pagamenti:** l'Ente ha adottato le misure organizzative per garantire il tempestivo pagamento delle somme dovute per somministrazioni, forniture ed appalti, anche in relazione all'obbligo previsto dall'art.183, comma 8, del TUEL. L'Ente, ai sensi dell'art.41, comma 1, decreto legge n.66/2014, ha allegato al Rendiconto un prospetto attestante l'importo dei pagamenti relativi a transazioni commerciali effettuati dopo la scadenza dei termini previsti dal D.lgs. n.231/2002, nonché l'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti di cui all'art. 33 del D.lgs. n. 33/2013.

Sono stati rispettati i termini di pagamento con un indice di tempestività determinato come segue:

- (da fonte comunale):13,89
- (da fonte MEF):13,60

L'Ente nell'anno 2022 non ha stock di debito commerciale al 31 dicembre (solo note di credito per l'ammontare di € -10.353,26, come risulta da portale MEF). Conseguentemente l'Ente non è tenuto ad applicare nel Bilancio di previsione 2023/2025 il fondo garanzia debiti commerciali.

- Verifica obiettivi di finanza pubblica:** l'Ente ha conseguito un risultato di competenza dell'esercizio

non negativo nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi 820 e 821 dell'articolo 1 della legge n.145/2018 in applicazione di quanto previsto dalla Circolare MEF RGS n.3 del 14 febbraio 2019. Infatti, come desumibile dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione (allegato 10 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118), come modificato dal DM 1.08.2019, gli esiti sono stati i seguenti:

- Risultato di competenza: € 1.934.016,37;
- equilibrio di bilancio: € 955.355,16;
- equilibrio complessivo: € 864.932,25;

- Salvaguardia degli equilibri di bilancio: anche l'anno 2022 è stato gravato sia pure in misura minore rispetto agli anni precedenti dalla gestione dell'emergenza epidemiologica COVID-19, mentre il caro energia innescato dalla spirale inflazionistica e dal perdurante conflitto russo ucraino ha richiesto più di un intervento, utilizzando gli strumenti n deroga ammessi dall'ordinamento. In virtù di ciò, la gestione del bilancio ha dovuto tener conto di una serie di spese a carattere straordinario - di natura corrente - e in tal senso non ricadenti nella ordinaria programmazione dell'Ente. Il Bilancio di previsione 2022 è stato approvato con deliberazione consiliare n. 12 del 04/04/2022 e nel corso dell'esercizio 2022 è stato continuamente monitorato e variato in modo che non venisse alterato l'esistente equilibrio finanziario. Fra gli adempimenti che hanno segnato momenti fondamentali di controllo dell'evolversi della gestione assumono particolare rilevanza le deliberazioni consiliari nn. 35 e 51 rispettivamente, del 29/07/2022 e del 29/11/2022, con le quali si dà atto del permanere di una situazione di equilibrio di bilancio e, pertanto, della non necessità di adottare misure di riequilibrio.

- Rendiconto 2022: il Revisore dei conti con relazione verbale n° 83 del 04/05/2023 ha espresso parere favorevole sul Rendiconto dell'esercizio finanziario 2022, approvato con atto consiliare n. 21 del 29 maggio 2023 ;

- Anticipazione di tesoreria: l'Ente non ha utilizzato l'anticipazione di tesoreria. Il limite massimo dell'anticipazione di tesoreria ai sensi dell'art.222 del TUEL nell'anno 2022 non è stato determinato in quanto la situazione di cassa non lo ha mai richiesto.

-Razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche: l'Ente ha provveduto con deliberazione C.C. n. 59 del 28/12/2022 alla revisione periodica delle partecipate ai sensi del TU delle società partecipate.

Somme accantonate per perdite societarie

Nel risultato di amministrazione al 31/12/2022, l'importo delle somme definitivamente accantonate (anche in esercizi precedenti) a tale titolo è pari ad euro 135.345,61.

3 – PROCESSO DI PIANIFICAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1. Introduzione

Il Piano esecutivo di gestione, costituito, oltre che dalla parte contabile, anche dal Piano degli obiettivi e

dal Piano della performance, è stato approvato con delibera della Giunta comunale n. 61 del 27.05.2022, traendo ispirazione dal Documento Unico di Programmazione 2022 – 2024 che costituisce il presupposto necessario di tutti i documenti di programmazione. Al riguardo si ricorda di nuovo che i documenti di programmazione sono costruiti secondo una logica a cascata che parte dalle linee del programma di mandato, approvate dal Consiglio comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i contenuti del programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, per tradursi in programmi triennali nel Documento Unico di Programmazione e infine in obiettivi nel PEG, che viene definito attraverso una procedura negoziata, coordinata dal Segretario comunale, tra assessori e titolari di posizione organizzativa. Tale logica consente di legare la gestione strategica a quella operativa e di evitare il frequente disallineamento delle due prospettive.

Il Piano esecutivo di gestione e il Piano degli obiettivi costituiscono nel loro insieme un documento che si pone come momento centrale e determinante nel sistema di pianificazione delle performance del personale in quanto con detto strumento sono determinati e assegnati ai Responsabili dei servizi gli obiettivi di gestione da raggiungere e le correlate risorse umane e finanziarie. Nello stesso tempo sono definiti altresì i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori al fine di valutare le performance di risultato del personale. Il momento della pianificazione operativa evidenzia una duplice valenza: da un lato momento di attuazione della strategia individuata e dall'altro occasione di verifica della fattibilità della stessa. Gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono anche collegati al sistema premiante ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse decentrate, per cui tali somme sono distribuite in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Sulla base del sistema di valutazione della performance individuale, ad ogni Responsabile di Servizio sono assegnati più obiettivi operativi di gestione. Sussiste, inoltre, la possibilità di coinvolgere per alcuni obiettivi trasversali servizi diversi qualora le competenze specifiche e professionali di alcune risorse umane dell'altro servizio siano funzionali alla più efficace realizzazione di alcune attività che l'Amministrazione ritiene di peculiare importanza per la propria organizzazione e per le esigenze della collettività.

3.2 Il sistema di valutazione delle prestazioni

Il sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale è stato approvato dalla Giunta comunale con proprio atto n.94/2011 e successivamente aggiornato con atto di Giunta comunale n.108 del 21.12.2018. Si conferma ancora, come già sottolineato nelle precedenti relazioni, che obiettivo prioritario è stato quello di innescare un processo di miglioramento continuo delle strutture dell'Ente e di valorizzazione del personale. A tal fine sono stati fissati quali principi a cui ispirare le politiche di gestione del personale i concetti di meritocrazia e di valutazione delle performance. E' stato dunque elaborato un unico documento regolamentare comprendente le schede di valutazione sia del personale dipendente che del personale incaricato di posizione organizzativa. La valutazione delle posizioni

organizzative viene effettuata dal Nucleo di Valutazione con il supporto del Segretario comunale, mentre la valutazione individuale dei dipendenti viene effettuata annualmente dai Responsabili dei servizi secondo quanto previsto dalle disposizioni adottate dall'Amministrazione comunale.

3.3 Considerazioni finali

Come già affermato in precedenti relazioni, la metodologia operativa adottata in questa Amministrazione risulta di fatto adeguata alle disposizioni normative, anche con gli obiettivi di valorizzazione delle risorse nell'ottica del miglioramento dell'attività dell'Ente finalizzata al soddisfacimento dei bisogni della collettività servita. Lo sforzo dell'Amministrazione è sempre quello di individuare obiettivi, per quanto possibile, con una maggiore valenza esterna in modo da valutare meglio la capacità dell'Amministrazione stessa di soddisfare i bisogni della collettività.

4 - RIEPILOGO RENDICONTO FINALE OBIETTIVI 2022 DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

Di seguito si riporta l'esito della verifica in merito alle attività svolte sulla base dei report finali dei Responsabili di servizio.

4.1 - Valutazione servizio amministrativo

Gli indicatori di risultato previsti dal PEG 2022 in relazione al servizio amministrativo risultano soddisfatti nella misura del 100%

4.2 - Valutazione servizio finanziario

Il soddisfacimento dei vari indicatori di risultato assegnati all'intero servizio finanziario con il PEG 2022 è pari, in termini percentuali, al 100%

4.3 - Valutazione servizio tecnico

Gli indicatori di risultato previsti dal PEG 2022 in relazione al servizio tecnico risultano soddisfatti nella misura del 98,8%.

4.4 - Valutazione servizio Polizia Municipale

Gli indicatori di risultato previsti dal PEG 2022 in relazione al servizio Polizia Municipale risultano soddisfatti nella misura del 98,6 %.

4.5 - Conclusioni

Dall'analisi dei dati si evince una sostanziale corrispondenza tra quanto programmato e quanto realizzato; infatti gli indicatori di risultato previsti dal PEG 2022 risultano complessivamente soddisfatti nella misura del 99,35 %.

Elevata risulta anche la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi manageriali e professionali dei 4 incaricati di EQ la cui media è pari a 32,55/35

5. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ANNO 2022

La misurazione e la valutazione della **performance organizzativa** è collegata ai seguenti risultati:

1) Approvazione del Documento Unico di Valutazione (DUP) e del Bilancio di Previsione entro il 31.12.2022;

Tale obiettivo non risulta raggiunto poiché l'aggiornamento del DUP ed il Bilancio di Previsione 2023/2025 sono stati approvati a marzo rispettivamente con deliberazioni CC. n.6 del 27.03.2023 e n. 8 del 27 marzo 2023

2) Indicatori di performance dell'Ente:

- rispetto del pareggio di bilancio – punti 40;
- rispetto del tetto di spesa del personale – punti 20;
- rispetto dei parametri di deficitarietà strutturale – punti 20;
- rispetto tempi medi di pagamento previsti dalla legge – punti 20;

Tutti i suddetti obiettivi sono stati raggiunti come si rileva dai contenuti della presente relazione

3) Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi effettuati dall'Amministrazione comunale mediante l'attivazione e la gestione di un sistema permanente di verifica dello stato di soddisfazione dell'utenza mediante compilazione on line di appositi questionari.

La misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo attiene a:

numero di risposte “soddisfatto”: $\geq 80\%$

Tale obiettivo risulta raggiunto ; si deve tuttavia rilevare l'esiguità del campione in quanto nell'anno 2022 il questionario disponibile sul sito per la valutazione da parte degli utenti sulla qualità del servizio ha visto solo 4 compilazioni . Si invitò pertanto a pensare a indagini di valutazione sulla qualità dei servizi offerti dall'Ente più specifiche (in relazione a servizi da individuare), più approfondite (per qualità delle domande) e da diffondere in modo adeguato fra l'utenza.

Il punteggio assegnato ai Responsabili in relazione alla Performance organizzativa è pertanto pari a 4/5

A conclusione si riepiloga la suddivisione del personale valutato :

PERSONALE VALUTATO

Segretario in convenzione n.1

Incaricati di EQ /Incarichi 110 comma 1 TUEL n. 4

Dipendenti n. 38 di cui :

Area funzionari ed EQ (non incaricati di EQ) 7

Area Istruttori 25

Area Operatori Esperti 6

VALUTAZIONE

da 45 a 50 n. 14 dipendenti

da 40 a 44,50 n. 14 dipendenti

da 43,50 a 43 n. 9 dipendenti

da 43 a 40 n. 1 dipendente

Premio eccellenza n.4 dipendenti

6. RISULTATI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

In merito alle pari opportunità tra uomini e donne all'interno dell'Ente si rappresenta, come si può notare anche dai dati sul personale sopra evidenziati, che vi è una netta prevalenza della componente femminile sui dati riferiti alla distribuzione per genere e per livello dei dipendenti presenti alla data del 31 dicembre 2022, sia in termini assoluti che per qualifica professionale. Tale parità si evidenzia anche nelle posizioni apicali, pertanto non è stato necessario avviare azioni tendenti al riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48, comma 1 del decreto legislativo n. 198 del 2006.

Il Comune ha approvato con delibera di Giunta Comunale n. 2 del 14.1.2022 il Piano Triennale di Azioni Positive 2022/2024 ai sensi della disposizione sopra citata e realizzato i seguenti obiettivi:

- 1. Forme di flessibilità orarie aggiuntive e specifiche finalizzate al superamento di specifiche esigenze familiari.
- 2. Promozione della pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- 3. Garanzia di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

E' stata costantemente garantita la parità di genere nella composizione degli organi collegiali e delle commissioni di gara e concorso.

Non è stato ancora nominato il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per mancanza di adesioni da parte del personale.

L'Amministrazione ha promosso la costituzione di un Comitato Pari Opportunità molto attivo con iniziative a carattere culturale e divulgativo.

7. VALUTAZIONE FINALE

Con riferimento ed in stretta relazione ai dati sopra definiti si rileva un buon livello di performance complessiva dell'Ente sia con riferimento agli obiettivi di carattere finanziario ed organizzativo sia a quelli strettamente collegati agli obiettivi prefissati.

Quale azione migliorativa del ciclo performance si individua l'approvazione del Dup e del Bilancio di Previsione entro il 31.12 dell'anno precedente; ciò infatti consentirebbe all'Ente sia di evitare i limiti all'azione amministrativa posti dall'esercizio provvisorio sia una più idonea programmazione degli obiettivi da assegnare ai responsabili unitamente alla dotazione delle risorse di cui poter disporre.

Vicopisano, li 16 giugno 2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
Marzia Venturi