

**COMUNE DI VICOPISANO  
PROVINCIA DI PISA**

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
ESERCIZIO 2024**

**COMUNE DI VICOPISANO (PI)**  
**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024**

**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 2024 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 2024**
- 6. Risultati in materia di pari opportunità e bilancio di genere**
- 7. Valutazione finale**

## **1 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024**

### **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 adeguarvisi 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 accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholders, 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. 41 del 29.11.2023, esecutiva, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026;
- 2) Deliberazione Consiglio Comunale n. 47 del 29/12/2023, esecutiva, relativa all'approvazione del Bilancio di Previsione finanziario 2024/2026;
- 3) Deliberazione GC n. 1 del 12/01/2024, esecutiva, di approvazione del “Piano esecutivo di gestione finanziario;
- 4) Deliberazione GC n. 7 del 26/01/2024, esecutiva, di approvazione del “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026”
- 5) Deliberazione GC n. 13 del 9/02/2024, esecutiva, di approvazione del “Piano degli obiettivi e della Performance 2024-2026”;
- 6) Approvazione da parte della Giunta comunale con atto n.101 del 10 novembre 2023 , esecutivo, dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo per gli anni 2023 – 2025, sottoscritto definitivamente in data 14.11.2023 e, con atto n. 54 del 19.7.2025, dell'accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2024;
- 7) 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;
- 8) Conferma Nucleo di Valutazione avvenuta con Decreto del Sindaco 3 del

18/05/2024;

- 9) Deliberazione Giunta Comunale n. 94/2011, esecutivo, avente ad oggetto l'approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, aggiornato con atto G.C. n.108 del 21.12.2018, esecutivo, e da ultimo con deliberazione n. 116 del 01.12.2023, esecutiva, al fine di adeguarlo al nuovo ordinamento professionale (CCNL 16.11.2022)

L'adozione del Piano degli obiettivi e della Performance 2024 – 2026 si pone come momento centrale e determinante nel sistema di pianificazione delle performance del personale per l'anno 2024 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 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 2024 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 2024, 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 2024, approvato con atto consiliare n. 18 del 30 aprile 2024;
- il processo di pianificazione e gestione;
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2024.

## **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. 8553 abitanti, mentre al 31 dicembre 2024, secondo i dati forniti dall'Ufficio anagrafe, ammonta a n. 8552 abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione	Numero
Totale	8552

Maschi	4159
Femmine	4393
Nuclei familiari	3732
Convivenze	8

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

tasso di natalità – anno	tasso	tasso di mortalità - anno	tasso
2020	6,3	2020	13,7
2021	7	2021	11,2
2022	4,5	2022	11,7
2023	6,2	2023	11,3
2024	3,8	2024	11,6

### **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 Incaricati di Elevata Qualificazione assegnatari delle funzioni dirigenziali ex art.107 del D.lgs. n.267/2000.

Anche per l'anno 2024, 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 intersettoriale per curare in modo ottimale il perseguimento 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 31.12.2024:

Qualifica	Uomini	Donne	Totale
Area Funzionari ed EQ	3	7	10
Area Istruttori	9	16	25
Area Operatori Esperti	6	0	6
Totale	18	23	41

### 2.2.3 Risultati raggiunti

I risultati raggiunti nell'anno 2024 vengono analizzati sotto due dimensioni. La prima attiene ai risulti finanziari che emergono dai dati del rendiconto 2024 di cui segue illustrazione, la seconda attiene agli obiettivi organizzativi ed individuali assegnati con il Piano della performance la cui rendicontazione sarà illustrata nel paragrafo 4.

In sede di Rendiconto di gestione 2024 emergono dati positivi sulla gestione finanziaria dell'Ente nell'anno 2024 che sono così sinteticamente riportati.

- **Risultato di amministrazione:** il risultato di amministrazione dell'esercizio 2024 presenta un avanzo di € **11.580.764,71** come risulta dai seguenti elementi (nel conto del tesoriere al 31.12.2024 non sono indicati pagamenti per azioni esecutive):

PROSPETTO DIMOSTRATIVO DEL RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE				
		GESTIONE		
		RESIDUI	COMPETENZA	TOTALE
Fondo cassa al 1° gennaio 2024				7.362.569,18
RISCOSSIONI	(+)	1.885.960,42	9.025.657,72	10.911.618,14
PAGAMENTI	(-)	1.335.407,47	9.134.279,41	10.469.686,88
SALDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			7.804.500,44
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre	(-)			0,00
FONDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			7.804.500,44
RESIDUI ATTIVI	(+)	6.111.597,69	1.549.103,96	7.660.701,65
di cui residui attivi incassati alla data del 31/12 in conti postali e bancari in attesa del riversamento nel conto di tesoreria principale				2.072,01
di cui derivanti da accertamenti di tributi effettuati sulla base della stima del dipartimento delle finanze				300.000,00
RESIDUI PASSIVI	(-)	745.470,26	1.642.417,44	2.387.887,70
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI <sup>(1)</sup>	(-)			142.460,28
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN CONTO CAPITALE <sup>(1)</sup>	(-)			1.354.089,40
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER INCREMENTO DI ATTIVITA' FINANZIARIE <sup>(1)</sup>	(-)			0,00
RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE 2024 (A) <sup>(2)</sup>	(=)			11.580.764,71
Composizione del risultato di amministrazione al 31 dicembre 2024:				
Parte accantonata <sup>(3)</sup>				
Fondo crediti di dubbia esigibilità al 31/12/2024 <sup>(4)</sup>				6.764.131,26
Accantonamento residui perenti al 31/12/2024 (solo per le regioni) <sup>(5)</sup>				0,00
Fondo anticipazioni liquidità				0,00
Fondo perdite società partecipate				150.164,33
Fondo contezioso				324.576,39
Altri accantonamenti				199.346,96
Totale parte accantonata (B)				7.438.218,94
Parte vincolata				
Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili				441.026,81
Vincoli derivanti da trasferimenti				301.394,26
Vincoli derivanti dalla contrazione di mutui				4.283,14
Vincoli formalmente attribuiti dall'ente				1.391,05
Altri vincoli				1.291,00
Totale parte vincolata (C)				749.386,26
Parte destinata agli investimenti				
Totale parte destinata agli investimenti (D)				362.360,29
Totale parte disponibile (E=A-B-C-D)				3.030.799,22
F) di cui Disavanzo da debito autorizzato e non contratto <sup>(6)</sup>				0,00
Se E è negativo, tale importo è iscritto tra le spese del bilancio di previsione come disavanzo da ripianare <sup>(6)</sup>				

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

	2022	2023	2024
Risultato d'amministrazione (A)	11.060.192,78	11.144.200,44	11.580.764,71
<i>composizione del risultato di amministrazione:</i>			
Parte accantonata (B)	6.726.115,97	7.214.310,83	7.438.218,94
Parte vincolata (C )	913.984,58	669.801,06	749.386,26
Parte destinata agli investimenti (D)	191.268,84	377.034,44	362.360,29
Parte disponibile (E= A-B-C-D)	3.228.823,39	2.883.054,11	3.030.799,22

- **Risultato di competenza, equilibrio di bilancio e quello complessivo: il risultato della gestione di competenza** presenta un **avanzo di € 1.954.271,04** .L'equilibrio di bilancio presenta un saldo pari ad **€ 1.485.535,92** e l'equilibrio complessivo presenta anch'esso un saldo pari ad **€ 1.438.259,96**.

Di seguito si rappresentano gli equilibri di parte corrente:

<b>GESTIONE DEL BILANCIO</b>	<b>COMPETENZA</b>
a) Avanzo di competenza ( + )	<b>1.954.271,04</b>
b) Risorse accantonate stanziare nel bilancio dell'esercizio ( - )	204.432,15
c) Risorse vincolate nel bilancio ( - )	264.302,97
<b>d) Equilibrio di bilancio (d=a-b-c)</b>	<b>1.485.535,92</b>

<b>GESTIONE DEGLI ACCANTONAMENTI IN SEDE DI RENDICONTO 2023</b>	
d) Equilibrio di bilancio	<b>1.485.535,92</b>
e) Variazione accantonamenti effettuata in sede di rendiconto	47.275,96
<b>f) Equilibrio complessivo (f=d-e)</b>	<b>1.438.259,96</b>

L'equilibrio complessivo è ascrivibile alla parte corrente per Euro **908.890,48** e alla parte in conto capitale per Euro **529.369,48** .

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:



<b>Gestione di competenza</b>	<b>2024</b>
<b>SALDO GESTIONE COMPETENZA*</b>	-201.935,17 €
<b>Fondo pluriennale vincolato iscritto in entrata</b>	2.030.151,39 €
<b>Fondo pluriennale vincolato di spesa</b>	1.496.549,68 €
<b>SALDO FPV</b>	533.601,71 €
<b>Gestione dei residui</b>	
Maggiori residui attivi riaccertati (+)	- €
Minori residui attivi riaccertati (-)	65.048,19 €
Minori residui passivi riaccertati (+)	169.945,92 €
<b>SALDO GESTIONE RESIDUI</b>	104.897,73 €
<b>Riepilogo</b>	
<b>SALDO GESTIONE COMPETENZA</b>	-201.935,17 €
<b>SALDO FPV</b>	533.601,71 €
<b>SALDO GESTIONE RESIDUI</b>	104.897,73 €
<b>AVANZO ESERCIZI PRECEDENTI APPLICATO</b>	1.622.604,50 €
<b>AVANZO ESERCIZI PRECEDENTI NON APPLICATO</b>	9.521.595,94 €
<b>RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31/12/2024</b>	11.580.764,71 €

\*saldo accertamenti e impegni del solo esercizio 2024

- **Spesa di personale:** la spesa sostenuta nell'anno 2024 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 2024 rientra nei limiti di cui all'art.1, comma 557 e 557 quater, della legge n.296/2006 e ammonta ad € **1.369.285,84** 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.

- **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 2024 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:

<b>Controllo limite art.204 - TUEL</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
	0,49	0,38	0,45

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

Anno	2022	2023	2024
Residuo debito (+)	1.349.052,52	1.274.791,51	1.197.773,56
Nuovi prestiti (+)	74.261,01	77.017,95	-79.879,31
Prestiti rimborsati (-)			
Estinzioni anticipate (-)			
Altre variazioni +/-			
<b>Totale fine anno</b>	1.274.791,51	1.197.773,56	1.117.894,25
Numero abitanti 31/12	8592	8554	8552
Debito medio per abitante	148,37	140,02	130,72

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

Anno	2022	2023	2024
Oneri finanziari	43.865,73	41.108,79	38.247,43
Quota capitale	74.261,01	77.017,95	79.879,31
<b>Totale fine anno</b>	118.126,74	118.126,74	118.126,74

**L'Ente nel 2024 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 2024 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):-12,84

- (da fonte MEF): -12,46

L'Ente nell'anno 2024 non ha stock di debito commerciale al 31 dicembre (solo note di credito per l'ammontare di € 9.791.61 come risulta da portale MEF). Conseguentemente l'Ente non è tenuto ad applicare nel Bilancio di previsione 2025/2027 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: **€ 1.954.271,04;**

- equilibrio di bilancio: € **1.485.535,92**;
  - equilibrio complessivo: € **1.438.259,96**;
  - **Salvaguardia degli equilibri di bilancio:** anche l'anno 2024 è stato gravato dagli effetti del caro energia e più in generale dalla spirale inflazionistica ancora molto elevata rispetto ai livelli precedenti al conflitto russo-ucraino che ha contribuito al suo innesco, specie sul versante dei c.d. “energetici”. Il Bilancio di previsione 2024 è stato approvato con deliberazione consiliare n. 47 del 29/12/2023 e nel corso dell’esercizio 2024 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. 47 e 64 rispettivamente, del 26/07/2024 e del 26/11/2024, 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 2024:** il Revisore dei conti con relazione verbale n° 7 del 7/04/2025 ha espresso parere favorevole sul Rendiconto dell’esercizio finanziario 2024, approvato con atto consiliare n. 23 del 29 aprile 2025.
  - **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 2024 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. 81 del 28/12/2024 alla revisione periodica delle partecipate ai sensi del TU delle società partecipate nonché alla verifica periodica sulla situazione gestionale dei servizi pubblici locali a rilevanza economica.
- Somme accantonate per perdite societarie**  
 Nel risultato di amministrazione al 31/12/2024, l’importo delle somme definitivamente accantonate (anche in esercizi precedenti) a tale titolo è pari ad € 150.164,33

### **3 – PROCESSO DI PIANIFICAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

#### **3.1. Introduzione**

Il Piano degli obiettivi e dal Piano della performance, è stato approvato con delibera della Giunta comunale n. 13 del 9/02/2024, traendo ispirazione dal Documento Unico di Programmazione 2024–2026 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, successivamente aggiornato con atto di Giunta comunale n.108 del 21.12.2018 e, da ultimo, con deliberazione n. 116 del 01.12.2023, esecutiva, al fine di adeguarlo al nuovo ordinamento professionale (CCNL 16.11.2022). 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 2024 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 2024 in relazione al servizio amministrativo risultano soddisfatti nella misura di 99 su 100.

### **4.2 - Valutazione servizio finanziario**

Il soddisfacimento dei vari indicatori di risultato assegnati all'intero servizio finanziario con il PEG 2024 è pari a 98 su 100.

### **4.3 - Valutazione servizio tecnico**

Gli indicatori di risultato previsti dal PEG 2024 in relazione al servizio tecnico risultano soddisfatti nella misura di 98 su 100.

### **4.4 - Valutazione servizio Polizia Municipale**

Gli indicatori di risultato previsti dal PEG 2024 in relazione al servizio Polizia Municipale risultano soddisfatti nella misura di 92 su 100 (90 periodo Sodi Riccardo).

### **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 2024 risultano complessivamente

soddisfatti nella misura del 96,75 %.

**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 43,40/50**

In sede di approvazione del Piano della performance è stato disposto, ai sensi dell'art. 4 bis, comma 2, del DL n.13/2023, convertito con modificazioni nella Legge n. 41/2023, e della Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n.1/2024 e nelle more di adeguamento del sistema di misurazione e valutazione della Performance di Ente, che sia previsto, quale obiettivo individuale assegnato a ciascun Responsabile incaricato di EQ il seguente: "Rispetto indicatori tempestività dei pagamenti" avente un peso pari a 30/100 sulla complessiva valutazione al fine di rispettare la previsione normativa richiamata. E' stato registrato il raggiungimento del suddetto obiettivo da parte dei Servizi.

## **5. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ANNO 2024**

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 2025-2026 entro il 31.12.2024;**

Tale obiettivo risulta raggiunto poiché il DUP ed il Bilancio di Previsione 2024/2026 sono stati approvati rispettivamente con deliberazioni CC. n. 79 del 28.12.2024 e n. 80 del 28 dicembre 2024.

### **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": > 80 %

Tale obiettivo risulta raggiunto; si deve tuttavia rilevare l'esiguità del campione. A parte i questionari di gradimento del servizio di ristorazione scolastica consegnati e raccolti direttamente dagli utenti dello specifico servizio, l'Ente, a fronte della progressiva digitalizzazione dei servizi, ha introdotto un sistema di valutazione online sul proprio sito web, conforme a standard AGID. La raccolta dei dati dimostra che pochi utenti esprimono una valutazione. Nel 2024 n. 71 voti su diversi servizi online con giudizio mediamente positivo (4,36 su 5). Si ritiene ancora necessario affiancare le valutazioni online con indagini di valutazione sulla qualità dei servizi offerti dall'Ente più specifiche e strutturate (in relazione a servizi da individuare), da diffondere in modo adeguato fra l'utenza.

### **4) Formazione del personale in materia di anticorruzione e trasparenza e approvazione patto di integrità**

Tali obiettivi sono stati raggiunti in quanto è stato adottato il Patto di Integrità approvato con deliberazione GC n. 83 del 08.11.2024, esecutiva, e la formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, che ha riguardato nello specifico il tema degli appalti, è stata svolta in data 7 novembre 2024 ed ha interessato la quasi totalità dei dipendenti (34).

Il punteggio assegnato ai Responsabili in relazione alla Performance organizzativa è pertanto pari al punteggio massimo pari a 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. 39 dipendenti

da 30 a 44,5 n. 1 dipendenti

da 0 a 29,5 n. 0 dipendente

Premio eccellenza n. 4 dipendenti

Si sottolinea come tutto il personale sia collocato nella fascia di valutazione più alta.

### **6. RISULTATI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' 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 2024, 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. 7 del 26.01.2024 , nell'ambito del "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO ) 2024-2026, il Piano Triennale di Azioni Positive 2024/2026 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 raccomanda:

- una più puntuale definizione degli obiettivi di performance e dei conseguenti indicatori
- una attenta e maggiore diversificazione delle valutazioni dei dipendenti da parte dei Responsabili.

Vicopisano, lì 3 giugno 2025

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to dot.sa Ilaria Bianchini