

COMUNE DI VALSOLDA PROVINCIA DI COMO

Relazione finale sulla performance

Anno 2023

Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale nr. 61 del 30.10.2024

1. Presentazione

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 funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, 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 "Trasparenza, valutazione e merito".

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti 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.

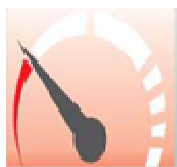
In base all'art. 27, comma 2, del decreto, la Relazione deve anche documentare gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previsti, del premio di efficienza di cui al medesimo articolo. 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 dall'Organismo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto.

2. Sintesi delle informazioni di interesse generale

L'andamento del Piano della Performance 2023 può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico-amministrativi attribuiti alle posizioni organizzative, come dimostrano anche le relazioni redatte da ciascun responsabile di servizio dell'ente, con riferimento ai singoli obiettivi.

Il livello di conseguimento degli obiettivi politico-amministrativi attribuiti alle P.O., è rappresentato utilizzando delle icone di sintesi:



obiettivo non conseguito



obiettivo parzialmente conseguito



obiettivo conseguito e superato

Le criticità riscontrate, che hanno causato le maggiori difficoltà e rallentamenti nella realizzazione degli obiettivi del Piano delle Performance 2023 possono essere considerate le seguenti:

- Emanazione di numerosi provvedimenti normativi in materia di finanza e personale, acquisti di beni e servizi;
- Implementazione della nuova contabilità armonizzata;
- Rigidi vincoli dettati dalla normativa nazionale, accompagnati da una situazione economica pesante e difficile che ha creato difficoltà in diversi ambiti (finanziamento di opere, accesso ai servizi sociali e un calo delle entrate);
- Cronica incertezza nel definire le corrette linee di azioni nell'applicazione della normativa vigente;
- Continua rendicontazione a enti esterni in vari settori di attività (economico e finanziario, trasparenza, appalti, anticorruzione, performance, etc..) che per enti di piccole dimensioni richiedono uno sforzo enorme in termine di risorse umane, le quale sono a volte

maggiormente assorbite da tali adempimenti piuttosto che dagli obiettivi "di vita reale" fissati dall'amministrazione.

2.1 Grado di attuazione dei programmi e connessi impatti sui bisogni

L'amministrazione ha individuato una serie di programmi ritenuti strategici. Ogni programma è composto da almeno un progetto ed a ciascun progetto è assegnato un obiettivo con le risorse messe a disposizione per la sua attuazione. Il grado di raggiungimento totale degli obiettivi rientra fra gli indici per la valutazione della performance.

Ogni programma strategico con il relativo progetto è stato assegnato, per la sua realizzazione, a ciascun servizio dell'ente come risultante dalle seguenti schede

PROGRAMMA STRATEGICO ASSEGNATO ALL'AREA AMMINISTRATIVA

DESCRIZIONE OBIETTIVI 2023	INDICATORE	TARGET	VALUTAZIONE
Obiettivo 1 <i>Centro di costo Risorse Umane</i> Predisposizione atti ed istruttoria per nuovi inquadramenti nel nuovo sistema di classificazione ai sensi del CCNL del 16/11/2022	CCNL del 16/11/2022	31.12.2023	
Obiettivo 2 <i>Centro di costo Risorse Umane</i> Costituzione CUG (Comitato Unico Garanzia)	Determina nomina componenti CUG	31.12.2023	
Obiettivo 3 <i>Centro di costo amministrativo</i> Approvazione del PIAO 2023/2026	Delibera Giunta Comunale di approvazione	31.12.2023	
Obiettivo 4 <i>Centro di costo Servizi demografici</i> Organizzazione procedimento elettorale per elezioni Regionali	Determinazione corpo elettorale e svolgimento operazioni di voto e scrutinio	12.02.2023	
Obiettivo 5 <i>Centro di costo segreteria (trasversale con servizio contabile)</i> Asili nido - Erogazione contributo economico a sostegno dei bambini frequentanti asili nido età 3-36 mesi – Rendicontazione SOSE	Erogazione contributi annualità 2022.	31.12.2023	
Obiettivo 6 <i>Centro di costo sport e tempo libero</i> Costituzione gruppo volontari per pulizia sentieri	Approvazione avviso pubblico iscrizione albo volontari e attivazione gruppo di lavoro	30.06.2023	
Obiettivo 7 <i>Centro di costo sport e tempo libero</i> Regolamentare l'utilizzo della palestra comunale da parte di enti/associazioni/privati	Delibera approvazione tariffe	30.06.2023	
OBIETTIVI OPERATIVI TRASVERSALI A TUTTE LE AREE			
Obiettivo 8			

Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale del nucleo di valutazione in relazione alle seguenti azioni:			
Pubblicazione	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.2	
Completezza del contenuto	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.7	
Completezza rispetto agli uffici	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.7	
Aggiornamento	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.7	
Apertura formato	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.7	
Obiettivo 9 L'individuazione di doveri di comportamento attraverso l'adozione di un Codice di comportamento integrativo è misura di carattere generale, già prevista dalla legge e ribadita dal PNA, volta a favorire un diffuso rispetto di regole di condotta, che favorisca la lotta alla corruzione riducendo i rischi di comportamenti aperti al condizionamento di interessi particolari in conflitto con l'interesse generale. Obiettivo è quello di rendere il codice integrativo del DPR n. 62/2013 adeguato alle situazioni critiche che si possono presentare all'interno dell'organizzazione comunale. A tal fine l'Autorità ha rimarcato lo stretto collegamento tra Codice (misure di prevenzione di carattere soggettivo) e Piano anticorruzione (misure di prevenzione di carattere oggettivo), dedicando alla materia un approfondimento sia nel PNA 2019 che nelle linee guida dedicate che sono state approvate dall'Anac con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020. A seguito dell'aggiornamento del codice integrativo è essenziale l'impegno dei dirigenti comunali, che assicureranno la sua osservanza da parte del personale, anche con illustrazione di casi pratici	Applicazione puntuale del Codice di Comportamento	100% dei procedimenti contenuti nel codice di comportamento	
Obiettivo 10 Promozione e valorizzazione della motivazione del provvedimento: ogni provvedimento amministrativo deve menzionare il percorso logico-argomentativo sulla cui base la decisione è stata assunta, affinché sia chiara a tutti la finalità pubblica perseguita.	Rendere esplicite le reali intenzioni dell'azione amministrativa.	100% dei provvedimenti rilevati in sede di controllo interno (campionamento)	
Obiettivo 11 Performance di ente: obiettivi selezionati di salute finanziaria dell'ente (art. 5 manuale di valutazione)			
Equilibrio strutturale di parte corrente	Accertamenti entrate correnti (titolo I + titolo III)/impegni di spesa corrente e per rimborso mutui e prestiti a medio-lungo termine impegnati (titolo I + titolo IV – missione 50)	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	

Rigidità della spesa causata dal personale	Impegni di spesa personale (macroaggregato 1.1)/accertamenti entrate correnti (titolo I + II + III)	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	
Residui passivi delle spese correnti	Residui passivi totali (in conto competenza e in conto residui) relativi alle spese correnti (residui totali delle spese titolo I)/spese correnti impegnate (spese titolo I)	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	
Velocità di riscossione delle entrate proprie	Riscossione Titolo I e III entrate/Accertamenti Titolo I e III entrate	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	
Incidenza spese generali di amministrazione e gestione in relazione alle spese correnti	Missione 1- Funzioni generali di amministrazione di gestione e di controllo/Spese correnti impegnate	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	

PROGRAMMA STRATEGICO ASSEGNATO ALL'AREA FINANZIARIA			
DESCRIZIONE OBIETTIVI 2023	INDICATORE	TARGET	VALUTAZIONE
Obiettivi di performance			
Obiettivo 1 Implementazione di servizi digitali del Comune di VALSOLDA mediante affidamento diretto ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. a) D.L. n. 76/2020 conv. in Legge n. 120/2020 modificato dal DL n. 77/2021 conv. in Legge 108/2021 finanziato con Fondi PNRR MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" MISURA 1.4.3 – Adozione AppIO - FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA NextGenerationEU.	PNRR	31.12.2023	
Obiettivo 2 PNRR_M1C1_1.4.4P_PNRR_M1C1_1.4.4 MISURA 1.4.4 "ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE . AGGIUDICAZIONE IMPLEMENTAZIONE DI SERVIZI DIGITALI DEL COMUNE DI VALSOLDA MEDIANTE AFFIDAMENTO DIRETTO AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 2, LETT. A) D.L. N. 76/2020 CONV. IN LEGGE N. 120/2020 MODIFICATO DAL DL N. 77/2021 CONV. IN LEGGE 108/2021 FINANZIATO CON FONDI PNRR MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE") MISURA 1.4.4 - ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE - SPID CIE - FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA NEXTGENERATIONEU	PNRR	31.12.2023	
Obiettivo 3 Implementazione di servizi digitali del Comune di Valsolda mediante affidamento diretto ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. a) D.L. n. 76/2020 conv. in Legge n. 120/2020 modificato dal DL n. 77/2021 conv. in Legge 108/2021 finanziato con Fondi PNRR MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" MISURA 1.4.3 – Adozione piattaforma PagoPA Centri estivi 2022. D.L. n. 73-2022 Erogazione contributo economico a sostegno delle famiglie con figli minori che abbiano frequentato le attività organizzate dai centri estivi, dai servizi socioeducativi territoriali e dai centri con funzione educativa e ricreativa.	PNRR	31.12.2023	
Obiettivo 4		31.05.2023	

SOSE - Obiettivi di servizio e rendicontazione FSC 2022 e redazione apposite relazioni, - RELAZIONE SPESA SOCIALE – TRASPORTO ALUNNI INVALIDI – ASILI NIDO relative alle schede di monitoraggio per la rendicontazione degli obiettivi di servizio, da trasmettere alla SOSE entro il 31 maggio 2023. E compilazione della relazione da allegare al Rendiconto 2022			
Obiettivo 5 <i>(trasversale con servizio amministrativo)</i> Asili nido - Erogazione contributo economico a sostegno dei bambini frequentanti asili nido età 3-36 mesi – Rendicontazione SOSE	Erogazione contributi annualità 2022.	31.12.2023	
Obiettivo 6 <i>Centro di costo Risorse Umane</i> Predisposizione atti ed istruttoria per nuovi inquadramenti nel nuovo sistema di classificazione ai sensi del CCNL del 16/11/2022	CCNL del 16/11/2022	31.12.2023	
OBIETTIVI OPERATIVI TRASVERSALI A TUTTE LE AREE			
Obiettivo 7 Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale del nucleo di valutazione in relazione alle seguenti azioni:			
Pubblicazione	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.2	
Completezza del contenuto	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.7	
Completezza rispetto agli uffici	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.7	
Aggiornamento	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.7	
Apertura formato	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.7	
Obiettivo 8 L'individuazione di doveri di comportamento attraverso l'adozione di un Codice di comportamento integrativo è misura di carattere generale, già prevista dalla legge e ribadita dal PNA, volta a favorire un diffuso rispetto di regole di condotta, che favorisca la lotta alla corruzione riducendo i rischi di comportamenti aperti al condizionamento di interessi particolari in conflitto con l'interesse generale. Obiettivo è quello di rendere il codice integrativo del DPR n. 62/2013 adeguato alle situazioni critiche che si possono presentare all'interno dell'organizzazione comunale. A tal fine l'Autorità ha rimarcato lo stretto collegamento tra Codice (misure di prevenzione di carattere soggettivo) e Piano anticorruzione (misure di prevenzione di carattere oggettivo), dedicando alla materia un approfondimento sia nel PNA 2019 che nelle linee guida dedicate che sono state approvate dall'Anac con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020. A seguito dell'aggiornamento del codice integrativo è essenziale l'impegno dei dirigenti comunali, che assicureranno la sua osservanza da parte del personale, anche con illustrazione di casi pratici	Applicazione puntuale del Codice di Comportamento	100% dei procedimenti contenuti nel codice di comportamento	

Obiettivo 9 Promozione e valorizzazione della motivazione del provvedimento: ogni provvedimento amministrativo deve menzionare il percorso logico-argomentativo sulla cui base la decisione è stata assunta, affinché sia chiara a tutti la finalità pubblica perseguita.	Rendere esplicite le reali intenzioni dell'azione amministrativa.	100% dei provvedimenti rilevati con il controllo interno (campionamento)	
Obiettivo 10 Performance di ente: obiettivi selezionati di salute finanziaria dell'ente (art. 5 manuale di valutazione)			
Equilibrio strutturale di parte corrente	Accertamenti entrate correnti (titolo I + titolo III)/impegni di spesa corrente e per rimborso mutui e prestiti a medio-lungo termine impegnati (titolo I + titolo IV – missione 50)	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	
Rigidità della spesa causata dal personale	Impegni di spesa personale (macroaggregato 1.1)/accertamenti entrate correnti (titolo I + II + III)	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	
Residui passivi delle spese correnti	Residui passivi totali (in conto competenza e in conto residui) relativi alle spese correnti (residui totali delle spese titolo I)/spese correnti impegnate (spese titolo I)	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	
Velocità di riscossione delle entrate proprie	Riscossione Titolo I e III entrate/Accertamenti Titolo I e III entrate	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	
Incidenza spese generali di amministrazione e gestione in relazione alle spese correnti	Missione 1- Funzioni generali di amministrazione di gestione e di controllo/Spese correnti impegnate	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	

PROGRAMMA STRATEGICO ASSEGNATO ALL'AREA TRIBUTI			
DESCRIZIONE OBIETTIVI 2023	INDICATORE	TARGET	VALUTAZIONE
Obiettivi di performance 2023			
Obiettivo n. 1 <i>Centro di costo tributi</i> Proposta nuovo regolamento Tari	Deliberazione del Consiglio Comunale	30.04.2023	
Obiettivo n. 2 <i>Centro di costo tributi</i> Gli Enti locali, di fronte alla contrazione sempre più forte dei trasferimenti erariali, hanno visto ridurre le proprie disponibilità finanziarie, con evidenti difficoltà a garantire l'erogazione dei servizi minimi ai propri Cittadini. L'incremento delle risorse non può quindi che riferirsi alla ricerca del gettito eluso ed evaso, migliorando la qualità delle banche dati in e investendo sulla professionalizzazione e	Procedura di riscossione coattiva IMU e TARI 2021 e antecedenti. Inserimento nel portale dell'Agenzia delle Entrate –	100% delle procedure di riscossione coattiva a rischio prescrizione nel 2023 e 80% degli	

specializzazione del personale dell'Amministrazione. L'impegno proficuo nella lotta all'evasione nel proprio territorio riuscirà ad evitare un ulteriore inasprimento della pressione tributaria, e porterà un incremento di risorse necessarie al finanziamento dei servizi pubblici. Pertanto l'obiettivo consiste nella prosecuzione dell'attività di recupero delle imposte non pagate.		Riscossione.	accertamenti non pagati dai contribuenti a seguito dell'accertamento per quelli non a rischio prescrizione nel 2023.	
Obiettivo specifico: nel 2023 l'ufficio procederà all'emissione degli avvisi di accertamento relativi alle liquidazioni (con il supporto di idonea società già incaricata), sulla quota non pagata, per l'anno 2021 e precedenti. Attività di recupero dell'evasione Tari e IMU/TASI al fine del recupero della base imponibile.				
Obiettivo 3 (obiettivo trasversale con servizio finanziario)		PNRR	31.12.2023	
Implementazione di servizi digitali del Comune di VALSOLDA mediante affidamento diretto ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. a) D.L. n. 76/2020 conv. in Legge n. 120/2020 modificato dal DL n. 77/2021 conv. in Legge 108/2021 finanziato con Fondi PNRR MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" MISURA 1.4.3 – Adozione AppIO - FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA NextGenerationEU.				
Obiettivo 4 (obiettivo trasversale con servizio finanziario)		PNRR	31.12.2023	
PNRR_M1C1_1.4.4P_PNRR_M1C1_1.4.4 MISURA 1.4.4 "ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE . AGGUDICAZIONE IMPLEMENTAZIONE DI SERVIZI DIGITALI DEL COMUNE DI VALSOLDA MEDIANTE AFFIDAMENTO DIRETTO AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 2, LETT. A) D.L. N. 76/2020 CONV. IN LEGGE N. 120/2020 MODIFICATO DAL DL N. 77/2021 CONV. IN LEGGE 108/2021 FINANZIATO CON FONDI PNRR MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE") MISURA 1.4.4 - ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE - SPID CIE - FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA NEXTGENERATIONEU				
Obiettivo 5 (obiettivo trasversale con servizio finanziario)		PNRR	31.12.2023	
Implementazione di servizi digitali del Comune di Valsolda mediante affidamento diretto ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. a) D.L. n. 76/2020 conv. in Legge n. 120/2020 modificato dal DL n. 77/2021 conv. in Legge 108/2021 finanziato con Fondi PNRR MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" MISURA 1.4.3 – Adozione piattaforma PagoPA Centri estivi 2022. D.L. n. 73-2022 Erogazione contributo economico a sostegno delle famiglie con figli minori che abbiano frequentato le attività organizzate dai centri estivi, dai servizi socioeducativi territoriali e dai centri con funzione educativa e ricreativa.				
Obiettivo n. 6 Centro di costo tributi (obiettivo trasversale con il servizio polizia locale)			31.12.2023	
Case ed Appartamenti per Vacanze (CAV): verifica e controllo di strutture ricettive abusive rispetto a quelle dotate di licenza tramite confronto degli annunci sulle piattaforme on line rispetto alle dichiarazioni ricevute ai fini della riduzione dell'elusione e dell'evasione dell'imposta di soggiorno, tramite utilizzo di SW gestionale fornito da ditta specializzata, con eventuale emissione di avvisi di accertamento a carico dei soggetti inadempienti.		Controllo di almeno 5 strutture ricettive		
OBIETTIVI OPERATIVI TRASVERSALI A TUTTE LE AREE				
Obiettivo 7				
Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale del nucleo di valutazione in relazione alle seguenti azioni:				
Pubblicazione	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.2		

			
Completezza del contenuto	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.7	
Completezza rispetto agli uffici	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.7	
Aggiornamento	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.7	
Apertura formato	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.7	
Obiettivo 8 L'individuazione di doveri di comportamento attraverso l'adozione di un Codice di comportamento integrativo è misura di carattere generale, già prevista dalla legge e ribadita dal PNA, volta a favorire un diffuso rispetto di regole di condotta, che favorisca la lotta alla corruzione riducendo i rischi di comportamenti aperti al condizionamento di interessi particolari in conflitto con l'interesse generale. Obiettivo è quello di rendere il codice integrativo del DPR n. 62/2013 adeguato alle situazioni critiche che si possono presentare all'interno dell'organizzazione comunale. A tal fine l'Autorità ha rimarcato lo stretto collegamento tra Codice (misure di prevenzione di carattere soggettivo) e Piano anticorruzione (misure di prevenzione di carattere oggettivo), dedicando alla materia un approfondimento sia nel PNA 2019 che nelle linee guida dedicate che sono state approvate dall'Anac con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020. A seguito dell'aggiornamento del codice integrativo è essenziale l'impegno dei dirigenti comunali, che assicureranno la sua osservanza da parte del personale, anche con illustrazione di casi pratici	Applicazione puntuale del Codice di Comportamento	100% dei procedimenti contenuti nel codice di comportamento	
Obiettivo 9 Promozione e valorizzazione della motivazione del provvedimento: ogni provvedimento amministrativo deve menzionare il percorso logico-argomentativo sulla cui base la decisione è stata assunta, affinché sia chiara a tutti la finalità pubblica perseguita.	Rendere esplicite le reali intenzioni dell'azione amministrativa.	100% dei provvedimenti rilevati con il controllo interno (campionamento)	
Obiettivo 10 Performance di ente: obiettivi selezionati di salute finanziaria dell'ente (art. 5 manuale di valutazione)			
Equilibrio strutturale di parte corrente	Accertamenti entrate correnti (titolo I + titolo III)/impegni di spesa corrente e per rimborso mutui e prestiti a medio-lungo termine impegnati (titolo I + titolo IV – missione 50)	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	
Rigidità della spesa causata dal personale	Impegni di spesa personale (macroaggregato 1.1)/accertamenti entrate correnti (titolo I + II + III)	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	

Residui passivi delle spese correnti	Residui passivi totali (in conto competenza e in conto residui) relativi alle spese correnti (residui totali delle spese titolo I)/spese correnti impegnate (spese titolo I)	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	
Velocità di riscossione delle entrate proprie	Riscossione Titolo I e III entrate/Accertamenti Titolo I e III entrate	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	
Incidenza spese generali di amministrazione e gestione in relazione alle spese correnti	Missione 1- Funzioni generali di amministrazione di gestione e di controllo/Spese correnti impegnate	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	

PROGRAMMA STRATEGICO ASSEGNATO ALL'AREA TECNICA			
DESCRIZIONE OBIETTIVI 2023	INDICATORE	TARGET	VALUTAZIONE
Obiettivi di performance 2023			
Obiettivo n. 1 <i>Centro di costo LL.PPP.</i> Manutenzione straordinaria strade comunali – sostituzione parapetti stradali e rifacimenti asfalti	Determinazione aggiudicazione lavori.	31.12.2023	
Obiettivo 2 <i>Centro di costo LL.PP.</i> Opere di completamento reti e paramassi in località Calcinera fraz. Albogasio	Determina aggiudicazione lavori	3.12.2023	
Obiettivo 3 <i>Centro di costo LL.PP.</i> Opere di manutenzione straordinaria delle mulattiere “Casarico-Castello e San Mamete-Puria”	Determina aggiudicazione lavori	31.12.2023	
Obiettivo 4 <i>Centro di costo LL.PP.</i> Manutenzione straordinaria della riva in loc. San Mamete	Approvazione contabilità finale	31.12.2023	
Obiettivo 5 <i>Centro di costo Urbanistica</i> Avvio procedimento VAS documento di piano del nuovo PGT	Determina aggiudicazione lavori	31.12.2023	
OBIETTIVI OPERATIVI TRASVERSALI A TUTTE LE AREE			
Obiettivo 6			
Indice di trasparenza calcolato sulla base dell’attestazione annuale			

del nucleo di valutazione in relazione alle seguenti azioni:			
Pubblicazione	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.2	
Completezza del contenuto	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.7	
Completezza rispetto agli uffici	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.7	
Aggiornamento	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.7	
Apertura formato	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.7	
Obiettivo 7 L'individuazione di doveri di comportamento attraverso l'adozione di un Codice di comportamento integrativo è misura di carattere generale, già prevista dalla legge e ribadita dal PNA, volta a favorire un diffuso rispetto di regole di condotta, che favorisca la lotta alla corruzione riducendo i rischi di comportamenti aperti al condizionamento di interessi particolari in conflitto con l'interesse generale. Obiettivo è quello di rendere il codice integrativo del DPR n. 62/2013 adeguato alle situazioni critiche che si possono presentare all'interno dell'organizzazione comunale. A tal fine l'Autorità ha rimarcato lo stretto collegamento tra Codice (misure di prevenzione di carattere soggettivo) e Piano anticorruzione (misure di prevenzione di carattere oggettivo), dedicando alla materia un approfondimento sia nel PNA 2019 che nelle linee guida dedicate che sono state approvate dall'Anac con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020. A seguito dell'aggiornamento del codice integrativo è essenziale l'impegno dei dirigenti comunali, che assicureranno la sua osservanza da parte del personale, anche con illustrazione di casi pratici	Applicazione puntuale del Codice di Comportamento	100% dei procedimenti contenuti nel codice di comportamento	
Obiettivo 8 Promozione e valorizzazione della motivazione del provvedimento: ogni provvedimento amministrativo deve menzionare il percorso logico-argomentativo sulla cui base la decisione è stata assunta, affinché sia chiara a tutti la finalità pubblica perseguita.	Rendere esplicite le reali intenzioni dell'azione amministrativa.	100% dei provvedimenti rilevati con il controllo interno (campionamento)	
Obiettivo 9 Performance di ente: obiettivi selezionati di salute finanziaria dell'ente (art. 5 manuale di valutazione)			
Equilibrio strutturale di parte corrente	Accertamenti entrate correnti (titolo I + titolo III)/impegni di spesa corrente e per rimborso mutui e prestiti a medio-lungo termine impegnati (titolo I + titolo IV – missione 50)	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	
Rigidità della spesa causata dal personale	Impegni di spesa personale (macroaggregato 1.1)/accertamenti entrate correnti (titolo I + II + III)	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	

Residui passivi delle spese correnti	Residui passivi totali (in conto competenza e in conto residui) relativi alle spese correnti (residui totali delle spese titolo I)/spese correnti impegnate (spese titolo I)	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	
Velocità di riscossione delle entrate proprie	Riscossione Titolo I e III entrate/Accertamenti Titolo I e III entrate	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	
Incidenza spese generali di amministrazione e gestione in relazione alle spese correnti	Missione 1- Funzioni generali di amministrazione di gestione e di controllo/Spese correnti impegnate	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	

PROGRAMMA STRATEGICO ASSEGNATO ALL'AREA POLIZIA LOCALE

DESCRIZIONE OBIETTIVI 2023	INDICATORE	TARGET	VALUTAZIONE
Obiettivi di performance 2023			
Obiettivo 1 <i>Centro di costo Polizia Locale</i> Attivazione Campagna "noi sicuri". Intensificare i livelli di controllo del territorio comunale con particolare attenzione al superamento della velocità all'interno del centro abitato. Garantire una maggiore sicurezza sulle strade comunali facendo diminuire l'incidenza dei sinistri stradali e sensibilizzando la comunità ad un maggior rispetto delle regole del CdS. Effettuazione rilevazioni autovelox per almeno sei giornate per l'anno 2022. Gestione attività sanzionatoria (verbalizzazione, contestazione/notificazione, gestione ricorsi, rappresentanza ente in giudizio).	Numero attivazioni colonnine autovelox: 6 (attestazione responsabile servizio).	31.12.2023	
Obiettivo 2 <i>Centro di costo Polizia Locale</i> Sensibilizzare la comunità al decoro urbano e contrastare lo smaltimento irregolare dei rifiuti specie quelli ingombranti all'interno del territorio comunale. Garantire un'immagine dignitosa della Valsolda potenziando le attività di controllo e accertamento delle violazioni in materia ambientale, disincentivando l'abbandono sul suolo di rifiuti in luoghi non autorizzati e/o periodi non autorizzati. Attivazione di servizi per la vigilanza sull'abbandono incontrollato dei rifiuti sul territorio. Il D. Lgs. N. 152/2006 dedica l'art. 192 all'abbandono dei rifiuti, in particolare i primi due commi del citato articolo vietano l'abbandono e il deposito incontrollato dei rifiuti sul suolo, nel suolo, nonché l'immissione di rifiuti di qualsiasi genere, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali e sotterranee. Per contrastare l'abbandono dei rifiuti in luoghi pubblici, presente anche nel territorio del Comune di Valsolda, è opportuno organizzare gruppi di lavoro all'interno del Corpo di Polizia Locale per espletare i dovuti controlli mirati tesi tanto ad un'attività di natura preventiva quanto repressiva, prevedendo opportuna attività investigativa, anche con l'ausilio di apparecchiature tecnologiche (telecamere), con individuazione di luoghi per appostamenti su particolari siti a rischio di abbandono rifiuti da parte di cittadini meno attenti al rispetto delle regole e del buon vivere civile. Le aree da sottoporre a controlli saranno tutte quelle che nel corso del periodo di osservazione risulteranno maggiormente esposte al fenomeno.	Consuntivazione tramite relazione Responsabile con l'indicazione dei servizi effettuati (almeno n. 10 target 2022), con indicazione della fascia oraria.	31.12.2023	

Obiettivo n. 3 Centro di costo Polizia Locale (obiettivo trasversale con il servizio tributi) Case ed Appartamenti per Vacanze (CAV): verifica e controllo di strutture ricettive abusive rispetto a quelle dotate di licenza tramite confronto degli annunci sulle piattaforme on line rispetto alle dichiarazioni ricevute ai fini della riduzione dell'elusione e dell'evasione dell'imposta di soggiorno, tramite utilizzo di SW gestionale fornito da ditta specializzata, con eventuale emissione di avvisi di accertamento a carico dei soggetti inadempienti.			31.12.2023	
OBIETTIVI OPERATIVI TRASVERSALI A TUTTE LE AREE				
Obiettivo 4 Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale del nucleo di valutazione in relazione alle seguenti azioni:				
Pubblicazione	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.2		
Completezza del contenuto	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.7		
Completezza rispetto agli uffici	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.7		
Aggiornamento	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.7		
Apertura formato	Per tutta la validità del piano	Valore medio come attestato dal nucleo di valutazione > 1.7		
Obiettivo 5 L'individuazione di doveri di comportamento attraverso l'adozione di un Codice di comportamento integrativo è misura di carattere generale, già prevista dalla legge e ribadita dal PNA, volta a favorire un diffuso rispetto di regole di condotta, che favorisca la lotta alla corruzione riducendo i rischi di comportamenti aperti al condizionamento di interessi particolari in conflitto con l'interesse generale. Obiettivo è quello di rendere il codice integrativo del DPR n. 62/2013 adeguato alle situazioni critiche che si possono presentare all'interno dell'organizzazione comunale. A tal fine l'Autorità ha rimarcato lo stretto collegamento tra Codice (misure di prevenzione di carattere soggettivo) e Piano anticorruzione (misure di prevenzione di carattere oggettivo), dedicando alla materia un approfondimento sia nel PNA 2019 che nelle linee guida dedicate che sono state approvate dall'Anac con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020. A seguito dell'aggiornamento del codice integrativo è essenziale l'impegno dei dirigenti comunali, che assicureranno la sua osservanza da parte del personale, anche con illustrazione di casi pratici				
	Applicazione puntuale del Codice di Comportamento	100% dei procedimenti contenuti nel codice di comportamento		
Obiettivo 6 Promozione e valorizzazione della motivazione del provvedimento: ogni provvedimento amministrativo deve menzionare il percorso logico-argomentativo sulla cui base la decisione è stata assunta, affinché sia chiara a tutti la finalità pubblica perseguita.				
	Rendere esplicite le reali intenzioni dell'azione amministrativa.	100% dei provvedimenti rilevati con il controllo interno (campionamento)		

Obiettivo 7			
Performance di ente: obiettivi selezionati di salute finanziaria dell'ente (art. 5 manuale di valutazione)			
Equilibrio strutturale di parte corrente	Accertamenti entrate correnti (titolo I + titolo III)/impegni di spesa corrente e per rimborso mutui e prestiti a medio-lungo termine impegnati (titolo I + titolo IV – missione 50)	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	
Rigidità della spesa causata dal personale	Impegni di spesa personale (macroaggregato 1.1)/accertamenti entrate correnti (titolo I + II + III)	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	
Residui passivi delle spese correnti	Residui passivi totali (in conto competenza e in conto residui) relativi alle spese correnti (residui totali delle spese titolo I)/spese correnti impegnate (spese titolo I)	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	
Velocità di riscossione delle entrate proprie	Riscossione Titolo I e III entrate/Accertamenti Titolo I e III entrate	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	
Incidenza spese generali di amministrazione e gestione in relazione alle spese correnti	Missione 1- Funzioni generali di amministrazione di gestione e di controllo/Spese correnti impegnate	Mantenimento ovvero miglioramento risultato dell'anno precedente	

2.2 Andamento del ciclo di gestione della performance

1. Grado di copertura delle linee programmatiche di mandato

Le linee programmatiche sono state realizzate tramite il lavoro ordinario e il piano degli obiettivi 2023.

2. Andamento del portafoglio dei servizi

AREA CONTABILE: raggiunti 10 obiettivi su 10;
 AREA AMMINISTRATIVA: raggiunti 11 obiettivi su 11;
 AREA EDILIZIA PUBBLICA E PRIVATA: raggiunti 9 obiettivi su 9;
 AREA TRIBUTI: raggiunti 10 obiettivi su 10;
 AREA POLIZIA LOCALE: raggiunti 7 obiettivi su 7.

3. Andamento delle performance comportamentali suddivisi per categoria contrattuale

CATEGORIA B

Area comportamentale			
Minimo	Massimo	N. espressioni	Media
75,00	93,07	2	84,04

CATEGORIA C

Area comportamentale			
Minimo	Massimo	N. valutazioni espresse	Media
91,00	99,77	4	96,50

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Area comportamentale			
Minimo	Massimo	N. valutazioni espresse	Media
87,51	99,89	5	96,02

4. *Rispetto degli obblighi normativi da cui discendono responsabilità dirigenziali*

Obbligo	Non sussiste	Rispettato	Non rispettato	Parzialmente rispettato
rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi		X		
ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie	X			
regolare utilizzo del lavoro flessibile		X		
esercizio dell'azione disciplinare		X		
controllo sulle assenze, gestione disciplina del lavoro straordinario e gestione dell'istituto delle ferie		X		
osservanza delle disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici		X		
attuazione delle disposizioni in materia di amministrazione digitale e comunicazione dei dati pubblici, dei moduli/formulari vari e dell'indice degli indirizzi attraverso i siti istituzionali		X		
osservanza delle norme in materia di trasmissione dei documenti mediante posta elettronica e per via telematica		X		
osservanza delle norme in materia di accesso telematico a dati, documenti e procedimenti		X		
osservanza di pubblicazione sul sito internet del Comune, in Amministrazione trasparente, degli obiettivi di accessibilità, ai sensi dell'art. 9, comma 7, del D.L. 179/2012		X		
applicazione delle misure di contrasto alla corruzione e alla illegalità		X		
osservanza delle disposizioni previste dall'art.16, comma 1, lett. i-bis), i-ter) e i-quater) del D. Lgs. n.165/2001 in materia di prevenzione dei fenomeni di corruzione e di illegalità		X		
osservanza delle disposizioni previste dall'ordinamento e dal Programma Triennale sulla trasparenza e l'integrità		X		

osservanza delle misure previste dall'art.53 del D. Lgs. n.165/2001 in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi		X		
---	--	---	--	--

2.3 Rendicontazione esaustiva e puntuale per ogni unità organizzativa apicale

I termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi sono stati rispettati (L. n.69/2009, art.7, co.2).

Sul sito istituzionale è pubblicato l'elenco degli atti e dei documenti che l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza nella sezione "Modulistica" (L. n.70/2011, art.6, co.2).

Il Comune di Valsolda non ha fatto ricorso, nell'anno 2022, a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie (D. Lgs. n.165/2001, art.7, co.6).

E' stato garantito il rispetto degli standards quantitativi e qualitativi da parte del personale assegnato ai propri uffici (D. Lgs. n.165/2001, art.21, co.1bis).

L'istituto del lavoro flessibile (D. Lgs. n.165/2001, art.36, co.3 e 5) è stato utilizzato nel rispetto della vigente normativa; il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con la Legge 30 luglio 2010, n. 122 - Anno 2016 - è stato rispettato.

Esercizio dell'azione disciplinare (D. Lgs. n. 165/2001, art.55sexies, co.3): il codice disciplinare ed il codice di comportamento sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Atti Generali".

Il controllo sulle assenze (D. Lgs. n.165/2001, art.55 septies, co.6) avviene a mezzo timbratura elettronica e costante monitoraggio delle presenze e delle giustificazioni delle assenze.

Si osservano le disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici (L. n.4/2004, art.9).

Sono attuate tutte le disposizioni in materia di amministrazione digitale e comunicazione dei dati pubblici, dei moduli/formulari vari e dell'indice degli indirizzi attraverso i siti istituzionale (D. Lgs. n.82/2005, art.12, art.54, art. 57, co.2 e art. 57bis, co.3).

Tutti i dipendenti sono tenuti all'osservanza delle norme in materia di trasmissione dei documenti mediante posta elettronica e per via telematica (DL n.179/2012, art.6, co.1 lett. a), b) e c).

L'osservanza delle norme in materia di accesso telematico a dati, documenti e procedimenti (DL n. 179/2012, art.9, co.1 lett.a, co. 7 e co.9) è attuata.

3. Adeguamento dell'ente al Decreto Legislativo n.150/2009

Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato approvato dalla Giunta Comunale con atto n. 111 del 20.12.2018 e successivamente modificato e integrato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 36 in data 13.04.2022.

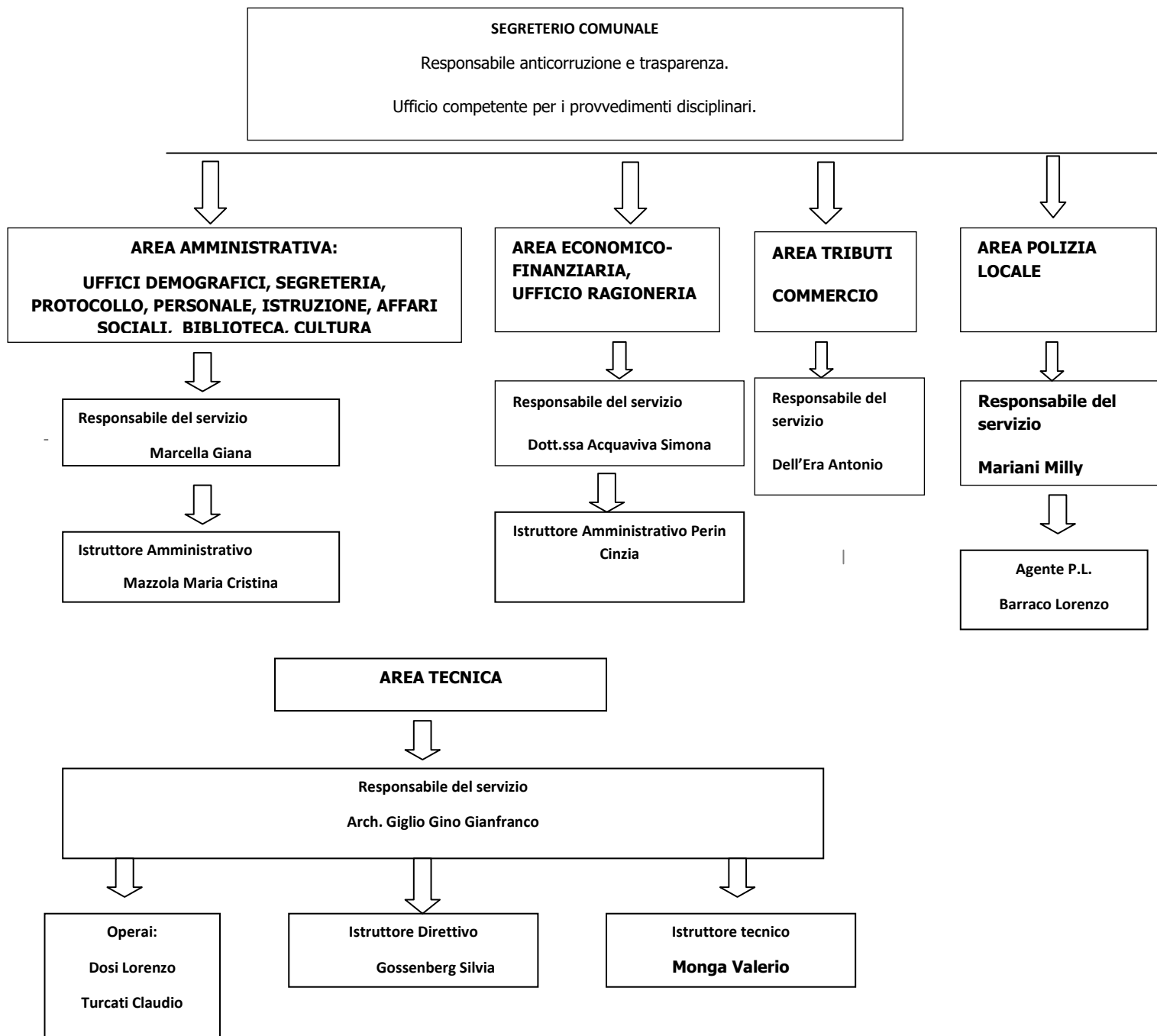
Il Piano delle performance 2023-2024-2025, disciplinante il processo, gli strumenti e i soggetti coinvolti nella valutazione della performance organizzativa, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 in data 10.02.2023.

Il Manuale di Valutazione, che prevede due sistemi valutativi: uno relativo alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa e l'altro relativo alla valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa, è stato approvato dalla Giunta Comunale in data 17.12.2019 con atto n. 72 avente ad oggetto: "Approvazione sistema di valutazione della performance".

4. Dati informativi sull'organizzazione

1) Descrizione e rappresentazione dell'organigramma: situazione al 31.12.2023

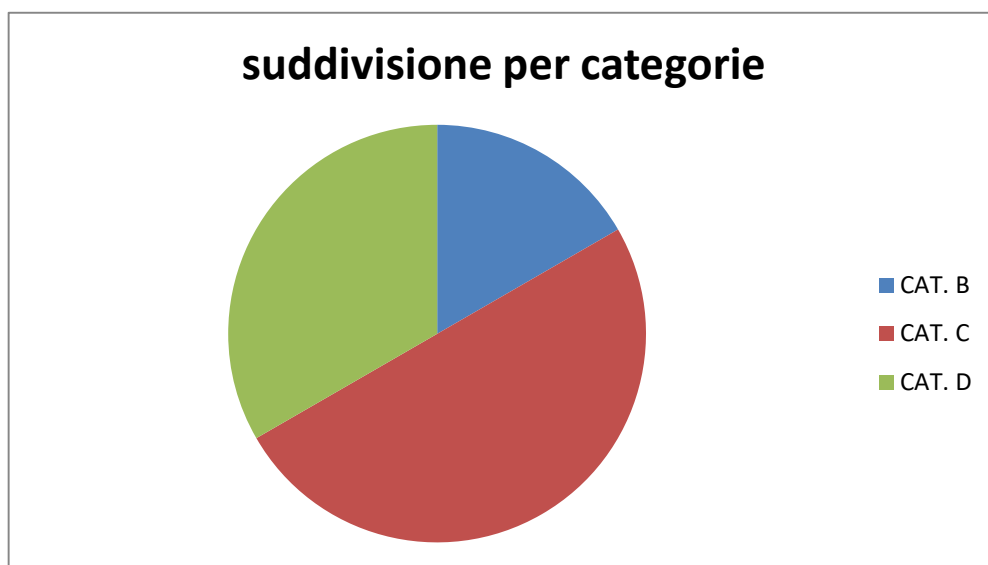
ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI VALSOLDA (alla data del 31.12.2023)



La situazione del personale dipendente al 31.12.2023 è la seguente:

Categoria	n. dipendenti	Genere	%
A	0	Femmine	0,00%
		Maschi	0,00%
B	2	Femmine	0,00%
		Maschi	16,67%
C	4	Femmine	50,00%
		Maschi	50,00%
D	6	Femmine	66,67%
		Maschi	33,33%

Suddivisione per categoria e per genere



Il Sindaco ha emesso i decreti di seguito elencati per il conferimento dell'incarico di responsabile di uffici e servizi ai sensi dell'art. 109, comma 2, del D.Lgs n. 267/2000:

SETTORE	DECRETO NOMINA	NOMINATIVO	CATEGORIA	IMPORTO IN €
Area Amministrativa demografica	Decreto Sindaco prot. n. 8877 in data 03.10.2022	Giana Marcella	D4	€. 10.439,95
Area Economica Finanziaria	Decreto Sindaco n. 9818 in data 15.11.2022	Dott.ssa Acquaviva Simona	D1	€. 10.439,95
Area Tecnica	Decreto Sindaco n. 8878 in data 03.10.2022	Arch. Giglio Gino Gianfranco	D4	€. 10.439,95
Area Tributi	Decreto Sindaco n. 8876 in data 03.10.2022	Dell'Era Antonio	D1	€. 10.439,95
Area Polizia Locale	Decreto Sindaco n. 5365 in data 09.10.2023	Mariani Milly	D1	€.7.829,96
Area paesaggio	Decreto Sindaco n.5456 in data 22.04.2022 (art. 53, comma 23 L. 338/2000 e art. 20 comma 8 Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi)	Pagani Oriano		

a. **Mappa funzioni/missioni, servizi/programmi, centri di responsabilità e risorse finanziarie attribuite; situazione al 31.12.2023**

	MISSIONE 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Unità organizzativa
1	Organi istituzionali	Area Amministrativa
2	Segreteria generale	Area Amministrativa
3	Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	Area Economico Finanziaria
4	Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	Area tributari
5	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Area edilizia pubblica e privata

6	Ufficio tecnico	edilizia pubblica e privata
7	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	Area Amministrativa
8	Statistica e sistemi informativi	Area Amministrativa e tributi
9	Assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali	Tutte le aree per competenza
10	Risorse umane	Area Amministrativa e finanziaria
11	Altri servizi generali	Area Amministrativa
2	MISSIONE 2 - Giustizia	

3	MISSIONE 3 - Ordine pubblico e sicurezza	
1	Polizia locale e amministrativa	Area vigilanza
2	Sistema integrato di sicurezza urbana	Area vigilanza
4	MISSIONE 4 - Istruzione e diritto allo studio	
1	Istruzione prescolastica	Area Amministrativa
2	Altri ordini di istruzione	Area Amministrativa
6	Servizi ausiliari all'istruzione	Area Amministrativa
7	Diritto allo studio	Area Amministrativa
5	MISSIONE 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	
1	Valorizzazione dei beni di interesse storico	Area edilizia pubblica e privata
2	Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	Area Amministrativa
6	MISSIONE 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	
1	Sport e tempo libero	Area Amministrativa
2	Giovani	Area Amministrativa
7	MISSIONE 7 - Turismo	
1	Sviluppo e la valorizzazione del turismo	Area Amministrativa
8	MISSIONE 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	
1	Urbanistica e assetto del territorio	Area edilizia pubblica e privata
2	Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	Area edilizia pubblica e privata
9	MISSIONE 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	
1	Difesa del suolo	Area edilizia pubblica e privata
2	Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	Area edilizia pubblica e privata
3	Rifiuti	Area edilizia pubblica e privata
4	Servizio idrico integrato	Area edilizia pubblica e privata
5	Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	Area edilizia pubblica e privata
6	Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	Area edilizia pubblica e privata
7	Sviluppo sostenibile territorio montano piccoli Comuni	Area edilizia pubblica e privata
8	Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento	Area edilizia pubblica e privata
10	MISSIONE 10 - Trasporti e diritto alla mobilità	

5	Viabilità e infrastrutture stradali	Area vigilanza
11	MISSIONE 11 - Soccorso civile	
1	Sistema di protezione civile	Area vigilanza e edilizia pubblica e privata
2	Interventi a seguito di calamità naturali	Area vigilanza e edilizia pubblica e privata
12	MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	
1	Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	Area Amministrativa con delega all'Azienda Sociale
2	Interventi per la disabilità	Area Amministrativa con delega all'azienda sociale
3	Interventi per gli anziani	Area Amministrativa con delega all'azienda sociale
4	Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	Area Amministrativa con delega all'azienda sociale
5	Interventi per le famiglie	Area Amministrativa con delega all'azienda sociale
6	Interventi per il diritto alla casa	Area Amministrativa con delega all'Azienda sociale
7	Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	Area Amministrativa con delega all'azienda Sociale
8	Cooperazione e associazionismo	Area Amministrativa
9	Servizio necroscopico e cimiteriale	Area tributi e Amministrativo
13	MISSIONE 13 - Tutela della salute	
	--	-----
14	MISSIONE 14 - Sviluppo economico e competitività	
1	Industria, PMI e Artigianato	Area tributi
2	Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	Area tributi
4	Reti e altri servizi di pubblica utilità	Area vigilanza
15	MISSIONE 15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale	
1	Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	Area Amministrativa
2	Formazione professionale	Area Amministrativa
3	Sostegno all'occupazione	Area Amministrativa
16	MISSIONE 16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	
1	Sviluppo del settore agricolo e del sistema agroalimentare	-----
17	MISSIONE 17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	

1	Fonti energetiche	-----
18	MISSIONE 18 - Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	
1	Relazioni finanziarie con le altre autonomie territoriali	Area economica finanziaria e Amministrativa
19	MISSIONE 19 - Relazioni internazionali	
	--	

b. Elenco delle posizioni dirigenziali/apicali sia a tempo determinato che a tempo indeterminato (responsabilità e estremi decreto sindacale):

AREA ECONOMICO FINANZIARIA: Responsabile del Servizio Acquaviva Simona - Decreto del Sindaco prot n. 9818 in data 15.11.2022 - Servizi attribuiti: Bilancio – servizi finanziari – Economato – Personale parte economica –

AREA AMMINISTRATIVA DEMOGRAFICA: Responsabile del Servizio GIANA MARCELLA - Decreto del Sindaco prot. N. 8877 del 03.10.2022 - Servizi attribuiti: Segreteria - Affari Generali ed Istituzionali – Personale parte normativa – Protocollo/Archivio – Biblioteca – personale ausiliario mensa scuola ed uffici – servizi demografici - Servizio Elettorale – Leva – Statistiche demografiche – Assistenza e beneficenza – istruzione e cultura- affari generali – organi Istituzionali – assistenza per prestazioni agevolate .

AREA TECNICA: Responsabile del Servizio: ARCH.GIGLIO GINO GIANFRANCO - Decreto di nomina del Sindaco Prot N. 8878 del 03.09.2022 - Servizi attribuiti: Urbanistica; - Edilizia privata; - Lavori Pubblici; - Servizi manutentivi; - Patrimonio (perizie, compravendite, frazionamento); - Ecologia e ambiente;

AREA TRIBUTI: Responsabile del servizio: Dell’Era Antonio – Decreto del Sindaco N. 8876 del 03.10.2022 - Servizi attribuiti: Tributi – Commercio – Cimiteri – Settore informatico – affitti comunali.

AREA POLIZIA LOCALE: Responsabile del servizio: Mariani Milly - Decreto del Sindaco n. 5365 in data 09.10.2023 – Servizi attribuiti: Polizia Locale e tutte le funzioni previste dalle Leggi Nazionali e Regionali e dai Regolamenti Regionali e Comunali vigenti; - Vigilanza lacuale, urbana e rurale, commerciale, edilizia, ambientale, sanitaria, veterinaria, mortuaria, stradale, forestale ed amministrativa in genere; - Rilascio permessi ed autorizzazioni; - Rilascio permessi inerenti la sosta; - Rilascio permessi e pista forestale; - Emanazione di ordinanze in materia di viabilità che non rientrano tra le funzioni di indirizzo e controllo politico amministrativo; - Notifiche.

c. Programmazione del fabbisogno di personale (estremi del/i provvedimento/i e eventuali successive integrazioni e modifiche);

Il fabbisogno del personale 2023/2025 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 34 del 16.06.2023 successivamente modificata con Delibere di Giunta n. 45 del 12.09.2023. E’ previsto l’utilizzo del lavoro flessibile secondo necessità e nei limiti delle risorse stabiliti dalla legge.

d. Adempimenti previsti dall’art.1, commi 39 e 40 della L. n.190/2012, dall’art.36, comma 3, art.7, comma 6 e art.7-bis del D. Lgs. n.165/2001 e rispetto del limite dell’art.9, comma 28 della L. n.122/2010;

In data 01.11.2023 è stata assunta n. 1 unità a tempo determinato/18 mesi per la sostituzione di una maternità.

e. Adempimenti previsti in materia di formazione del personale

Tutti i responsabili di servizio si tengono in costante aggiornamento per le materie di propria competenza mediante corsi on line o presso le sedi degli enti organizzatori, prediligendo la prima opzione in quanto meno onerosi per l’Amministrazione.

f. Adempimenti previsti dall'art.57 del D. Lgs. n.165/2001 e adozione dei programmi di azioni positive per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

Il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2023/2025 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 34 del 16.06.2023.

g. tasso medio di assenza e di maggiore presenza;

Tasso medio di assenza: 15,72%

Tasso medio di presenza: 84,28%

h. procedimenti disciplinari attivati, procedimenti disciplinari conclusi.

Nessun procedimento disciplinare.

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	2023	2022
Età media del personale (anni)	48	49
Età media dei dirigenti (anni)	--	--
Tasso di crescita di personale	--	--
% di dipendenti in possesso di laurea (Segretario C. escluso)	--	--
% di dirigenti in possesso di laurea (Responsabili dei Servizi)	2	2
Ore di formazione (media per dipendente)	80	20
Turnover del personale	--	--
Costi di formazione/spese del personale	1.000,00€	700,00€
N. di revisioni della struttura organizzativa negli ultimi 3 anni	--	--
Propensione all'innovazione (n. iniziative di sviluppo organizzativo attivate negli ultimi 3 anni)	--	--
N. di personal computer/N. dipendenti	15/10	15/10
N. di postazioni dotate di accesso a Internet/N. postazioni	15/10	15/10
E-mail certificata	2	2
N. dipendenti dotati di firma digitale/N. totale aventi diritto	5/10	5/10
N. abitanti/N. dipendenti	1460/12	1450/12

Analisi Benessere organizzativo

Indicatori	2023	2022
Tasso di assenze	15,72	16,83
Tasso di dimissioni premature	--	--
Tasso di richieste trasferimento	--	--
Tasso di infortuni	--	--
Stipendio medio percepito dai dipendenti	1.500	1.400
Assunzioni a tempo indeterminato	1	1
Assunzioni art.36, comma 2 D. Lgs. n.165/2001	--	--
N. di procedimenti disciplinari attivati	--	--
N. procedimenti disciplinari conclusi	--	--

Analisi di genere

Indicatori	2023	2022
% responsabili uffici e servizi donne (Segretario escluso)	60	60
% di donne dipendenti rispetto al totale del personale	50	50
% di personale donna assunte a tempo indeterminato	100	100
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	48	47
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	25	33
Ore di formazione femminile (media per dipendente di sesso femminile)	30	20

5. Ciclo di gestione delle performance

L'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025 è avvenuta in data 20.12.2022 con Delibera di Consiglio Comunale n. 39.

Con Delibera di Consiglio n. 2 del 16.02.2023 è stata approvata la prima variazione al Bilancio 2023/2025;

Con Delibera di Consiglio n. 10 del 13.07.2023 è stata approvata la seconda variazione al Bilancio 2023/2025;

Con Delibera di Giunta n. 52 del 18.10.2023 è stata approvata la terza variazione al Bilancio 2023/2025;

Con Delibera di Giunta n. 71 del 30.11.2023 è stata approvata la quarta variazione al Bilancio 2023/2025;

Con atto n. 6 in data 10.02.2023 la Giunta Comunale ha provveduto ad approvare il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2023/2025.

Con Delibera di Giunta n. 10 del 16.02.2023 è stata approvata la prima modifica al P.E.G. 2023/2025;

Con Delibera di Giunta n. 37 del 13.07.2023 è stata approvata la seconda modifica al P.E.G. 2023/2025;

Con Delibera di Giunta n. 53 del 18.10.2023 è stata approvata la terza modifica al P.E.G. 2023/2025;

Con Delibera di Giunta n. 72 del 30.11.2023 è stata approvata la quarta modifica al P.E.G. 2023/2025;

Con Delibera di Giunta n. 77 del 14.12.2023 è stata approvata la quinta modifica al P.E.G. 2023/2025;

Il Piano delle Performance, per l'anno 2023, è stato approvato dalla Giunta Comunale in data 10.02.2023 con atto n. 6.

Con Delibera di Giunta Comunale n.27 del 12.03.2019 è stato istituito il nucleo di Valutazione in forma monocratica; con decreto del Sindaco in data 24.01.2020 prot. n. 376 la responsabilità è stata attribuita alla Dott.ssa Donatella Passerini.

6. Contrattazione integrativa

I documenti che costituiscono la contrattazione decentrata integrativa sono:

1. Deliberazione della G.C. n. 55 in data 03.11.2023 avente ad oggetto: *“Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate relativamente alla parte economica 2023”*;
2. Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per il quadriennio normativo e per le annualità economiche 2023 – 2025 ipotesi, sottoscritto dalla delegazione pubblica, dalle RSU e dalle Organizzazioni sindacali in data 27.09.2023;
3. Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per il quadriennio normativo e per le annualità economiche 2023 – 2025 definitivo, sottoscritto dalla delegazione pubblica, dalle RSU e dalle Organizzazioni sindacali in data 07.11.2023;
4. Ai sensi dell'art. 5, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, copia del contratto collettivo decentrato integrativo, sottoscritto definitivamente dalle delegazioni trattanti in data 07.11.2023, unitamente alla relazione illustrativa tecnico finanziaria delle risorse decentrate disponibili e delle modalità di utilizzo, alla certificazione positiva del revisore dei conti, alla copia della deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI adottata dalla Giunta, è stato inviato all'ARAN e al CNEL in data 07.11.2023 id 5243532;

Progressioni economiche STORICHE	23.100,00
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	5.800,00
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	750,00
Totale utilizzo risorse stabili (D)	29.650,00
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	128,39
Totale utilizzo progressioni	23.850,00

Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	600,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	600,00
Welfare	4.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	4.099,34
Totale utilizzo altre indennità (H)	9.299,34

7. Indicatori di salute relazionale

a. Coinvolgimento Stakeholders nei processi decisionali

Nel corso dell'anno 2023 sono state attivate iniziative che coinvolgono i diversi portatori di interesse nel processo di formazione delle decisioni in merito all'approvazione del Piano Anticorruzione ed al nuovo Codice di comportamento dei dipendenti Comunali.

b. Coinvolgimento Stakeholders nella gestione e produzione servizi

Il Comune comunica in modo trasparente chi sono i soggetti pubblici e privati con i quali sono attivi contratti e relazioni o che partecipano alle diverse attività e servizi tramite l'Amministrazione Trasparente

c. Coinvolgimento Imprese e Utenti

Non sono state effettuate indagini customer satisfaction.

8. Dati sulla gestione economico-finanziaria

L'ente è soggetto agli equilibri di finanza pubblica? Sì

Se sì, è stato rispettato il Patto di stabilità nell'ultimo triennio? Sì

L'ente ha rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio? Sì

E' stato rispettato l'indicatore di tempestività dei pagamenti? Sì

Qual è la durata media dei pagamenti? I pagamenti avvengono in media 17 giorni in anticipo rispetto alla scadenza del documento; totale pagamenti al 31.12.2023 € 1.069.774,66 e l'ammontare dei debiti al 31.12.2023 è pari a € 0.00

L'ente ha rispettato i parametri di deficitarietà strutturale? Sì

Qual'è il posizionamento dell'ente rispetto ai parametri di deficitarietà strutturale?

Tutti i parametri sono rispettati.

Modalità di gestione dei servizi per conto di terzi: gestione limitata a ritenute previdenziali/assistenziali e altre ritenute al personale, Iva istituzionale e commerciale.

Andamento della spesa degli organi politici istituzionali

Le indennità per ogni singolo amministratore:

Sindaco € 26.496,00 annuali

Vicesindaco € 5.299,20 annuali

Assessore € 3.985,44 annuali

9. Approvvigionamento di beni e servizi e affidamento lavori pubblici

FORNITURA DI BENI e APPROVVIGIONAMENTO DI SERVIZI:

Vengono allegati gli elenchi distinti per aree delle determinate fatte nel corso dell'anno 2023.

10. Anticorruzione e Trasparenza

Con deliberazione n. 34 del 16.06.2023 la Giunta Comunale, ha confermato la validità del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2023/2025, al cui interno è stata dedicata apposita sezione inerente le misure sulla trasparenza; il Responsabile di prevenzione della Corruzione è il Segretario Comunale. Il Responsabile ha vigilato costantemente sui dipendenti e risposto ai provvedimenti ANAC richiesti.

Con delibera di Giunta n. 74 del 15.09.2021 è stato approvato il nuovo Codice di Comportamento del personale dipendente. Con delibera di Giunta n. 108 del 02.12.2022 il Codice di comportamento è stato aggiornato.

Le informazioni pubblicate in "Amministrazione Trasparente" sono in continuo aggiornamento.

L'unico strumento di pianificazione delle misure di contrasto appare esclusivamente essere il PTPCT.

11. Controlli interni

Con deliberazione di Consiglio Comunale n.5 del 07.02.2013 è stato approvato il Regolamento Comunale sui controlli interni; essi si distinguono in: controllo di regolarità amministrativa, contabile, di gestione e sugli equilibri finanziari.

Il Segretario Comunale, responsabile dei controlli interni ha predisposto un piano operativo di controllo con il quale si stabilisce che il controllo sugli atti amministrativi ha cadenza semestrale e vengono esaminati al fine di poter compilare una griglia di valutazione: se privo di elementi essenziali, se è di competenza dell'ufficio o meno, se i riferimenti normativi risultino corretti, se il testo risulta chiaro e comprensibile.

Per l'anno 2023 non sono state riscontrate irregolarità come da allegati referti prot. N.922 del 20.02.2024 (1° semestre 2023) e prot. n. 923 del 20.02.2024 (2° semestre 2023).

12. Conclusioni

Il percorso di rinnovamento avviato con l'introduzione nell'ordinamento comunale dei principi della riforma del lavoro pubblico richiede un arco di tempo medio/lungo, un monitoraggio costante e periodiche innovazioni e correzioni in base alle criticità che emergono rispetto all'applicazione del nuovo sistema.

Il cambiamento riguarda gli strumenti di programmazione, di gestione e di controllo e, allo stesso tempo, la cultura organizzativa interna delle persone che operano e lavorano nell'organizzazione. La concreta applicazione del nuovo sistema e gli effetti positivi sull'efficienza e sull'efficacia dell'azione amministrativa dipendono dalle quotidiane scelte gestionali e dai micro comportamenti organizzativi e individuali.

Per questo tutto il processo di gestione del ciclo della performance deve essere accompagnato da interventi formativi e di comunicazione interna finalizzati non solo a migliorare la conoscenza degli strumenti di miglioramento delle attività, ma a condividere i principi alla base della riforma del lavoro pubblico.

Conclusasi la fase di prima sperimentazione del nuovo ciclo della performance, è stata effettuata un'attenta analisi delle criticità emerse nell'applicazione concreta del sistema, anche in relazione alle osservazioni e dall'ascolto delle richieste e suggerimenti dei responsabili di posizione organizzativa e del personale delle categorie.

Da tale analisi emergono alcune aree di attenzione sulle quali occorre rafforzare il cambiamento: la cultura organizzativa e della valutazione, l'organizzazione del lavoro all'interno della macchina comunale, la centralità dell'attività di programmazione e la significatività degli indicatori di misurazione, la strumentazione da utilizzare e la gestione delle risorse umane.

Al fine del miglioramento del ciclo di gestione della performance occorre, quindi:

- Promuovere il cambiamento culturale e l'utilizzo degli strumenti manageriali finalizzati ad una corretta misurazione e valutazione delle attività.

Garantire una maggiore integrazione del ciclo della performance con la programmazione economico/finanziaria dell'Ente anche con riferimento alle future disposizioni in materia di armonizzazione dei bilanci.

- Sviluppare un nuovo sistema informativo, di controllo strategico e di gestione a supporto dell'attività di misurazione e valutazione.

In tale direzione sembra opportuno insistere in prospettiva futura, compatibilmente con la dimensione dell'ente e la possibilità di disporre di personale dedicato:

- Introdurre, tra i parametri di misurazione della performance, indicatori di *outcome* correlati anche all'impatto delle politiche pubbliche, il confronto con i portatori di interesse (*stakeholders*) interni ed esterni, indicatori riferibili ad enti analoghi per funzione e tipologia (*benchmarking*) e l'analisi di gradimento degli utenti (*customer satisfaction*).