

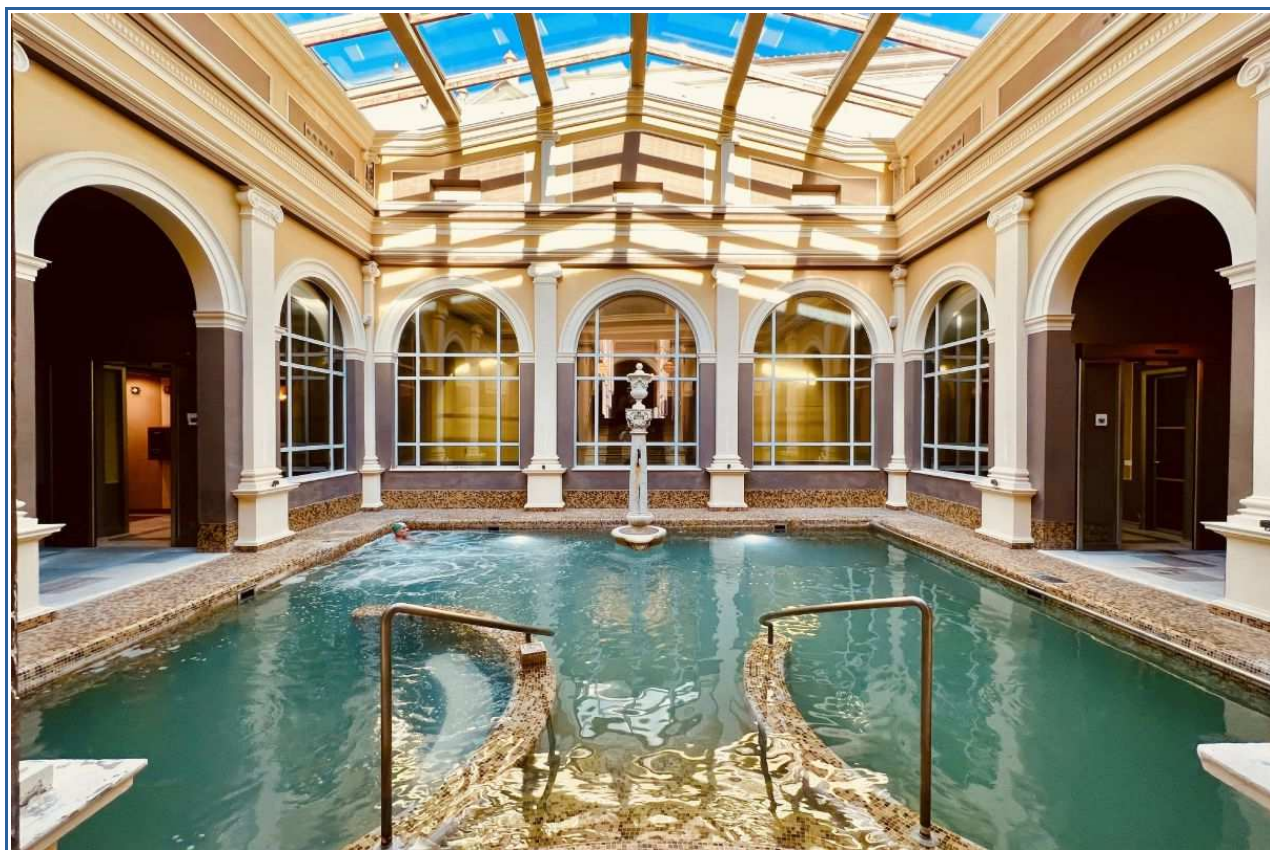


COMUNE DI SAN GIULIANO TERME

Provincia di Pisa

Il Segretario Generale

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022



1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE e QUADRO NORMATIVO

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo n. 150/2009, come modificato da D.Lgs. 25.05.2017 n. 74, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholders*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Nel corso dell'anno 2022, tuttavia, il ciclo della performance ha visto delle modifiche normative di non poco conto: l'articolo 6 del Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, sono tenute ad adottare entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. A tal fine il Piano è affiancato da un processo di delegificazione, come indicato nel D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", che si sviluppa parallelamente all'iter di approvazione del DM che introduce il Piano-tipo, D.M. 132 del 30 giugno 2022.

Fra i piani assorbiti nel PIAO rientra anche il PEG parte obiettivi – Piano della Performance, che risultano oggi riversati nella Sezione 2 del nuovo Piano.

Il Comune di San Giuliano Terme, con Deliberazione di G.C. n. 273 del 13 ottobre 2022 ha approvato il PIAO 2022-2024, richiamando *in toto* per la Sezione relativa alla Performance il PEG-Piano della Performance già adottato dall'Ente con Deliberazione di G.C. n. 16 del 03 febbraio 2022.

Il ciclo della performance, per l'anno 2022, ha dunque vissuto una situazione ibrida e di transizione, tutt'ora in fase di assestamento.

Resta comunque esclusa dagli atti assorbiti dalla nuova normativa la Relazione sulla performance, atto conclusivo del ciclo programmatico dell'Ente, che resta a sé stante e che funge da punto di monitoraggio e di verifica delle previsioni oggi contenute nel PIAO.

La Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse disponibili, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive.

La presente Relazione sulla Performance, predisposta dall'apposita struttura amministrativa, sarà approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente.

Il Nucleo di Valutazione, con verbale del 16 marzo 2023, ha validato l'attuazione dei progetti nel report finale, approvato Deliberazione di G.C. con atto n. 67 del 23 marzo 2023.

Di seguito si riportano i richiami al quadro normativo di riferimento:

- D.P.R. 10 gennaio 1957 n. 3 "Testo unico delle disposizioni concernente lo statuto degli impiegati civili dello Stato";
- Legge 7 agosto 1990 n. 241 "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi";
- Decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- Decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali";
- Decreto legislativo 7 marzo 2005 n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale";
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246";
- Decreto legislativo 21 novembre 2007 n. 231 "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione";
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza delle Pubbliche Amministrazioni";
- Legge 6 novembre 2012, n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e

diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;

- Decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- Legge 7 agosto 2015 n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- Regolamento UE/2016/679 “General data protection regulation”;
- Decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50 “Codice dei contratti pubblici”;
- Decreto legislativo 19 agosto 2016 n. 175 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”;
- Regolamento UE/2021/241 del Parlamento Europeo e del Consiglio di “Istituzione del dispositivo per la ripresa e resilienza”;
- Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia
- D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”
- CCNL comparto Enti locali 2018-2021, approvato il 16 novembre 2022;
- Decreto legislativo 23 dicembre 2022 “Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica”.

2. ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Nominativo	COMUNE DI SAN GIULIANO TERME		
Sede	Via Giovanni Battista Niccolini n. 25 CAP 56017 San Giuliano Terme (PI)		
Descrizione	<i>San Giuliano Terme nasce a sud dei Monti Pisani a circa 7 km da Pisa e si estende tra i fiumi Arno a est e Serchio ad ovest. È sede di un importante stabilimento termale e di una delle poche acque che sgorgano oligominerali dalla sorgente. La fonte è anche uno dei principali bacini idrici nelle vicinanze della città. Tra i principali corsi d'acqua del territorio comunale vi sono il Serchio, il Fiume Morto ed il fosso del Mulino, conosciuto anticamente con il nome di Fosso di Ripafratta e oggi più comunemente come Fosso Demaniale.</i>		
Contatti telefonici	Centralino 050 819 111 Fax 050 819 220 N.ro verde 800 186 858 Polizia Municipale Tel. 050 819 480 – 050 818 787 - FAX 050 817 069		
Indirizzo e.mail	protocollo@comune.sangiulianoterme.pisa.it (solo per istanze da acquisire al protocollo informatico)		
Pec	PEC: comune.sangiulianoterme@postacert.toscana.it		
Codice Fiscale	00332700509		
Partita IVA	00479290504		
Popolazione al 31/12/2022	ABITANTI 30.915	uomini 15.010	donne 15.905

Breve descrizione

Il territorio del comune di San Giuliano Terme presenta un'escursione altimetrica complessiva di 830 m s.l.m., di cui il minimo è di 1 metro sul livello del mare. Infatti l'intero territorio presenta sia zone montane che balneari, anche se l'unico accesso al mare è interno al Parco naturale di Migliarino, San Rossore e Massaciuccoli, quindi totalmente priva di attrezzature per i bagnanti e interdetta alla maggior parte delle persone (se non in presenza di una guida forestale).

Capoluogo: San Giuliano Terme ab. 2310 u. 1127 d. 1183

Frazioni: Nel territorio comunale di San Giuliano Terme si contano dicannove frazioni

Agnano	ab. 531	u. 252 d. 279	Molina di Quosa	ab. 919	u. 443 d. 476
Arena Metato	ab. 3966	u. 1968 d. 1998	Orzignano	ab. 1037	u. 502 d. 535
Asciano Pisano	ab. 2507	u. 1195 d. 1312	Pappiana	ab. 1015	u. 480 d. 535
Campo	ab. 1269	u. 619 d. 650	Pontasserchio	ab. 2597	u. 1254 d. 1343
Colignola	ab. 862	u. 417 d. 445	Pugnano	ab. 275	u. 131 d. 144
Colognole	ab. 473	u. 241 d. 232	Rigoli	ab. 443	u. 222 d. 221
Gello	ab. 2448	u. 1185 d. 1263	Ripafratta	ab. 662	u. 325 d. 337
Ghezzano	ab. 4269	u. 2065 d. 2204	San Martino a Ulmiano	ab. 1713	u. 840 d. 873
Madonna dell'Acqua	ab. 2022	u. 992 d. 1030	Sant'Andrea in Pesciola	ab. 655	u. 317 d. 338
Mezzana	ab. 924	u. 435 d. 507			

Onorificenze



Medaglia d'argento al Merito Civile

«La popolazione, con generosa solidarietà, accolse i numerosissimi sfollati delle zone vicine e, nonostante le razzie, i rastrellamenti e le uccisioni indiscriminate ad opera dei tedeschi, diede prova di un ammirevole spirito di resistenza e di straordinarie virtù civiche, ispirati dai più alti ideali di libertà e di democrazia. 1943/1944 - San Giuliano Terme (PI)»

Strade

San Giuliano Terme è attraversato da ovest a est dalla Strada statale 12 dell'Abetone e del Brennero (in antichità conosciuta come Via Aemilia Scauri prima e Via Julia Augusta successivamente), che la collega direttamente a Pisa e Lucca. In prossimità del centro, fu costruita una variante della Strada Statale 12 che, tramite il Foro di San Giuliano nei Monti Pisani, la collega direttamente alla Piana di Lucca.

Ferrovie

La stazione ferroviaria, che si trova lungo la ferrovia Lucca-Pisa, è attiva dal 1846 ed è servita dai treni per i due capoluoghi svolti da Trenitalia nell'ambito del contratto di servizio stipulato con la Regione Toscana. La frequenza base delle corse è di un treno ogni 30 minuti per direzione.

Il territorio comunale è inoltre servito dalle fermate di *Rigoli* e *Ripafratta*, a servizio delle omonime frazioni.

Piste ciclabili

Per spostarsi tramite bicicletta è presente una pista ciclabile dedicata che collega la frazione di Asciano con il centro urbano di Pisa. Il percorso, lungo 5 km, segue l'acquedotto Mediceo passando per la frazione di Ghezzano e presenta due incroci a raso con strade modestamente trafficate oltre a poche strade di accesso alle abitazioni private del luogo. La composizione del fondo stradale è mista di asfalto e ghiaia fine, dotando all'intero tracciato una facile percorrenza.

Impianti sportivi

San Giuliano Terme è dotata di un impianto sportivo dedicato a Giovanni Bui. Questo comprende una piscina coperta di 25 metri, un campo da calcio regolamentare con tribuna coperta da 800 posti e impianto di illuminazione, un secondo campo da calcio con erba sintetica, una pista da atletica, tre campi da tennis e uno da beach volley. All'interno della zona degli impianti si trovano ampi spazi verdi dotati di giochi per bambini e tavoli di legno. Allo stadio Giovanni Bui di San Giuliano Terme si giocano regolarmente partite del torneo di Viareggio, conosciuto anche come *Coppa Carnevale*.

Lo stadio comunale è anche un Centro Federale Territoriale della FIGC.

ORGANI ATTUALI DELL'ENTE:

Il Sindaco Sergio Di Maio

Ha mantenuto per sé la delega delle seguenti materie: Rapporti con i cittadini – Gestione della Polizia – Municipale e Sicurezza – Politiche Urbanistiche ed Edilizia Privata – Protezione Civile – Diritto alla salute e rapporti con la Società della Salute

La Giunta è composta da 7 assessori che collaborano con il Sindaco al governo dell'ente.

Il Vice Sindaco Lucia Scatena ha le seguenti deleghe: Politiche per lo Sviluppo Economico - Turismo e Rapporti con Città Gemellate - Promozione della Cultura - Politiche per la pace e Memoria Storica - Legalità - Agrifera

L'assessora Lara Ceccarelli ha le seguenti deleghe: Politiche per Istruzione e rapporti con l'Università - Edilizia Scolastica - Pari Opportunità - Politiche per la solidarietà, cooperazione e integrazione;

L'assessore Matteo Cecchelli ha le seguenti deleghe: Bilancio, economato e politiche fiscali - Rapporti con le società partecipate - Coordinamento delle politiche d'area - Progettazione e rigenerazione urbana;

L'assessore Francesco Corucci ha le seguenti deleghe: Politiche abitative - Politiche per Mobilità e Trasporti - Gestione Lavori Pubblici e Patrimonio Comunale;

L'assessore Gabriele Meucci ha le seguenti deleghe: Politiche per la Semplificazione Amministrativa - Attuazione del Programma - Organizzazione Struttura Comunale - Promozione e Ricerca Fondi Europei - Informatizzazione – Personale;

L'assessore Filippo Pancrazzi ha le seguenti deleghe: Politiche per l'ambiente, l'agricoltura e la biodiversità - Politiche per la difesa del suolo – Partecipazione;

L'assessora Roberta Paolicchi ha le seguenti deleghe: Gestione Impiantistica Sportiva e Promozione dello Sport - Promozione e Gestione delle Politiche Giovanili - Politiche per la Tutela Animali - Rapporti con le Associazioni di Volontariato.

Il Consiglio Comunale è presieduto da un Presidente che lo rappresenta.

Il Presidente, che dura in carica quanto il Consiglio che lo ha nominato, è eletto dal Consiglio Comunale nel proprio seno nella prima adunanza, a maggioranza assoluta dei propri componenti. Con lo stesso procedimento è eletto il Vice Presidente del Consiglio, per l'espletamento delle funzioni in caso di assenza od impedimento del Presidente ... (Statuto, art. 14)

I Consiglieri entrano in carica all'atto della proclamazione ovvero, in caso di surrogazione, con l'adozione della relativa delibera da parte del Consiglio Comunale. I Consiglieri rappresentano la comunità ed esercitano le loro funzioni senza vincolo di mandato, con piena libertà di opinione. Sono responsabili dei voti che esprimono sui provvedimenti deliberati. (Statuto, artt. 22 ss).

Garante dell'informazione e della partecipazione

Con il Provvedimento del Sindaco numero 3 del 12 gennaio 2017 è stato nominato Garante dell'informazione e della partecipazione del Comune di San Giuliano Terme **Alessio Pierotti**, dell'ufficio di staff del Sindaco. La nomina avrà durata, salvo diversa decisione, fino alla scadenza del mandato del Sindaco e non comporta variazioni del contratto di lavoro esistente.

Con delibera di Consiglio comunale n. 80 del 27/07/2015 è stato approvato il regolamento comunale che istituisce la figura del Garante per i diritti delle persone disabili.

Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione è un organismo indipendente, cui il Comune affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di gestione della performance, nonché la sua corretta applicazione.

Il Nucleo opera in posizione di piena autonomia e, nell'esercizio delle sue funzioni, risponde esclusivamente al Sindaco ed alla Giunta, a cui periodicamente riferisce della propria attività.

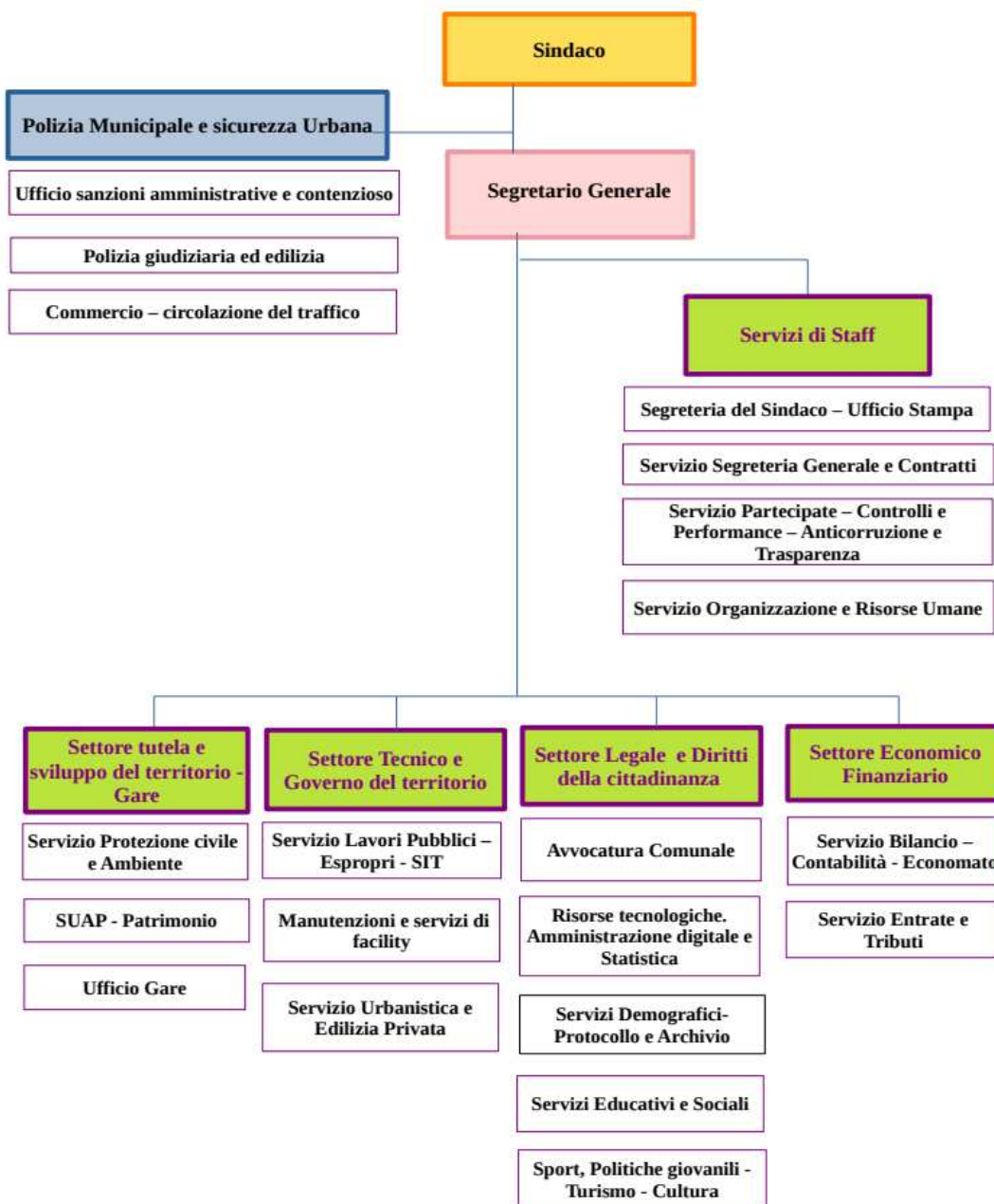
Il comune di San Giuliano Terme, con deliberazione di G.C. n. 161 del 3 luglio 2019 ha optato per la composizione monocratica del Nucleo di Valutazione, che ha un incarico di durata triennale. Il Nucleo di Valutazione è stato rinnovato con deliberazione di G.C. n. 171 del 30/06/2022; l'incarico avrà scadenza nell'anno 2025.

3. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

STRUTTURA DELL'ENTE

La struttura dell'Ente è rappresentata nell'organigramma di seguito riportato, allegato alla deliberazione di G.C. 44/2022:

Allegato A



POSIZIONI DIRIGENZIALI

Alla data di adozione del presente Piano sono in organico n. 3 dirigenti rispettivamente assegnati :

1 al settore Amministrativo Legale

1 al settore Tecnico con funzioni di supplenza per il settore Tutela e sviluppo del territorio

1 al settore Economico Finanziario

Il settore Servizi di Staff è sotto la dirigenza del Segretario Generale.

Sulla base del nuovo organigramma il ruolo dei dirigenti sarà implementato nel corso dell'anno, è infatti prevista l'assunzione di un ulteriore dirigente, assegnato al settore Tutela e sviluppo del Territorio – Gare e Contratti

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

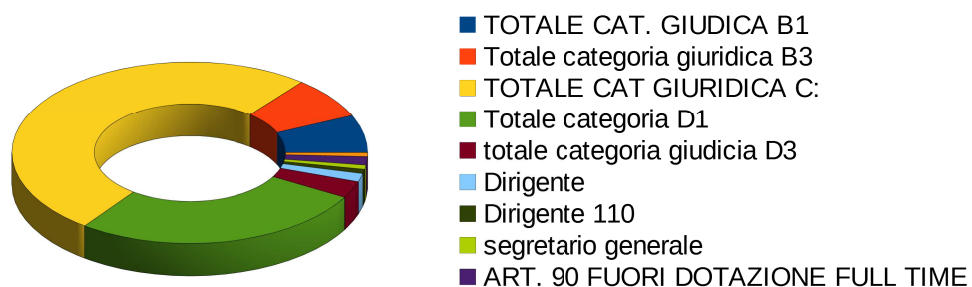
Il nuovo organigramma articola i settori ed i servizi sulla base delle esigenze sopravvenute e sulla base delle scelte strategiche di questo Ente. Pur mantenendo n.8 posizioni organizzative si intendono articolare diversamente:

- Polizia municipale e sicurezza urbana.
- Sportello unico attività produttive, patrimonio ed espropri.
- Lavori pubblici.
- Manutenzioni e servizi di facility.
- Urbanistica ed edilizia privata
- Servizi educativi e sociali
- Bilancio e contabilità
- Entrate e tributi

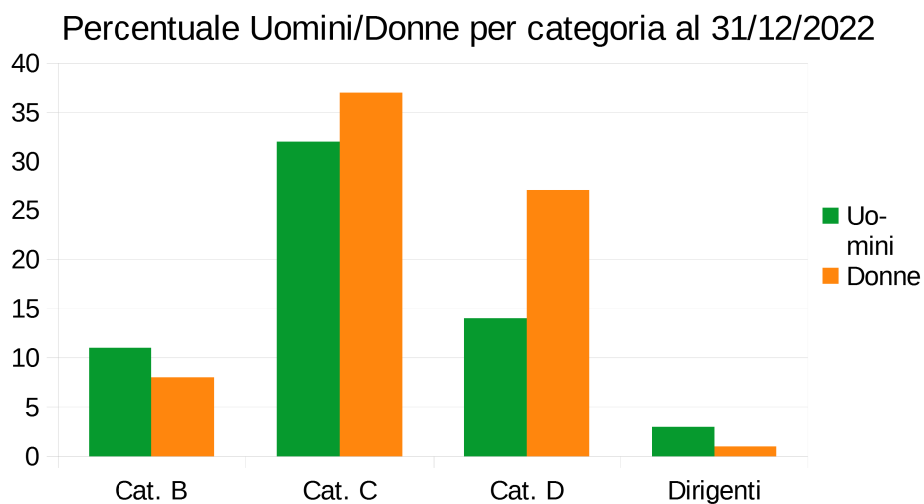
DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE 2022

CATEGORIA GIURIDICA	NUMERO DIPENDENTI
Tecnico generico Full Time B1	8
Tecnico generico Part Time B1	1
TOTALE CATEGORIA GIURIDICA B1	9
Tecnico generico Full Time B3	2
Tecnico generico Part Time B3	1
Amministrativo contabile Full Time B3	7
TOTALE CATEGORIA GIURIDICA B3	10
Istruttore amministrativo contabile C	31
Istruttore amministrativo contabile C Part Time	4
Istruttore Tecnico C Full Time	14
Istruttore Tecnico C Part Time	1
Istruttore informatico C Full Time	1
Istruttore di Vigilanza C Full Time	17
TOTALE CATEGORIA GIURIDICA C	68
Specialista Amministrativo Contabile D1 Full Time	16
Specialista Amministrativo Contabile D1 Part Time	1
Professionista Tecnico Full Time	1
Specialista Tecnico Full Time	11
Specialista Tecnico Part Time	1
Specialista Vigilanza (Comandante o Vicecomandante)	1
Specialista di Vigilanza	4
Specialista Informatico	1
TOTALE CATEGORIA GIURIDICA D1	36
Esperto Amministrativo Contabile D3 Full Time	2
Esperto Amministrativo Contabile D3 Part Time	1

Professionista Tecnico	1
TOTALE CATEGORIA GIURIDICA D3	4
Dirigente	2
Dirigente 110	1
Segretario Generale	1
Art. 90 fuori dotazione Full Time	2
Art. 90 fuori dotazione Part Time	1
TOTALE DIPENDENTI	134



DIVISIONE UOMINI – DONNE PER CATEGORIA DI DIPENDENTI		
CATEGORIA GIURIDICA	UOMINI	DONNE
CATEGORIA B	N. 11	N. 8
CATEGORIA C	N. 32	N. 37
CATEGORIA D	N. 14	N. 28
DIRIGENTI	N. 3	N. 1
TOTALE	N. 60	N. 74



ANDAMENTO STORICO – RISORSE UMANE

Per quanto riguarda l'assetto organizzativo l'andamento dell'organico dell'Ente negli ultimi anni è il seguente (dati al 31.12 di ogni anno):

13.1. Andamento personale dirigenziale:

Dirigenti	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Di ruolo	0	1	1	1	1	2	2
A contratto	0	1	1	1	1	1	1
A comando	1	0	0	0	0	0	0
Segretario Generale	1	1	1	1	1	1	1
Totale	2	3	3	3	3	4	4

* di cui quattro appartenenti ai ruoli.

13.2. L'andamento del personale non-dirigente, invece, è così riassumibile:

Personale di ruolo	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Categoria A	0	0	0	0	0	0	0
Categoria B	31	32	30	27	25	19	19
Categoria C	69	67	63	65	67	68	68
Categoria D	51	46	46	38	33	40	40
Totale	151	143	139	132	125	127	127

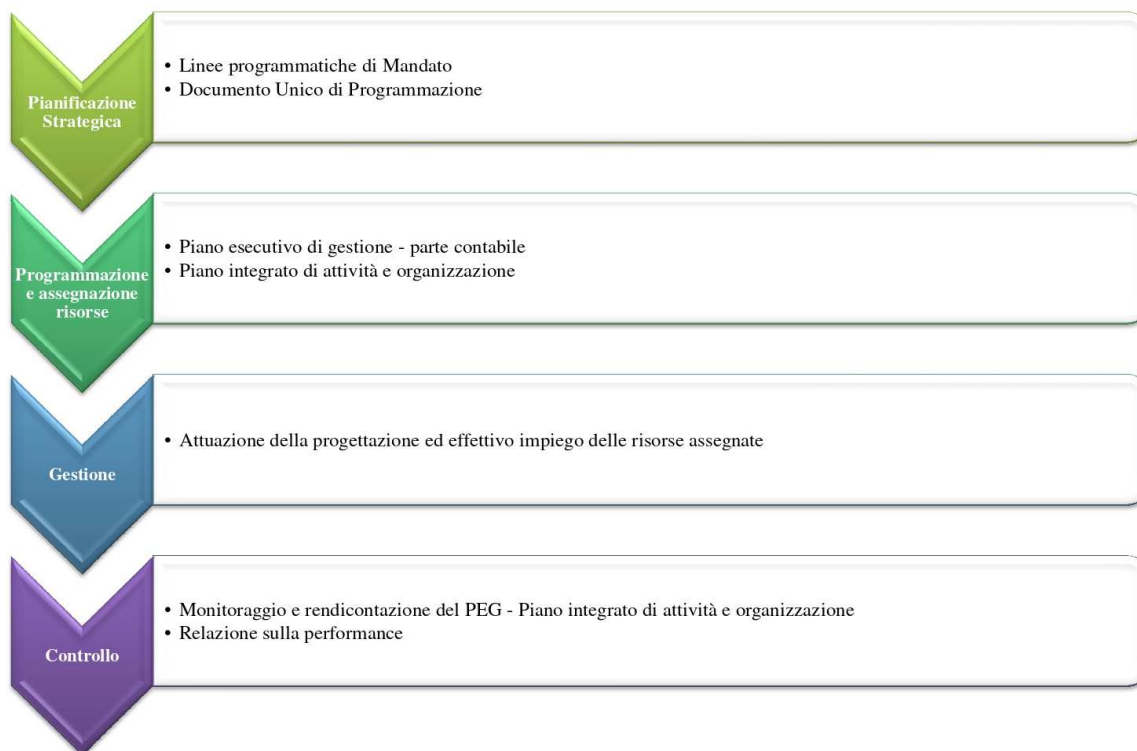
13.3. Mentre quello a tempo determinato è il seguente:

Personale a tempo indeterminato	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Categoria A	0	0	0	0	0	0	0
Categoria B	0	0	0	0	0	0	0
Categoria C	1*	1*	1*	3*	3*	3*	3*
Categoria D	0	0	0	0	0	0	0
Totale	1	1	1*	3*	3*	3*	3*

*dato relativo all'assunzione a tempo determinato di unità ai sensi dell'articolo 90 del TUEL.

Come nell'anno precedente, nella gestione del personale, la Giunta Comunale ha lavorato sulla rivisitazione dell'organico, salvaguardando il funzionamento della macchina organizzativa in un'ottica di contenimento della spesa, così come prevedono le normative vigenti, così come prevedono le normative vigenti.

5. CICLO DELLA PERFORMANCE



Con il provvedimento della Giunta Comunale n. 292 del 2 dicembre 2021 è stato approvato lo schema di Documento Unico di Programmazione 2022-2024 (DUP), successivamente approvato con Delibera di Consiglio n. 86 del 30 dicembre 2021.

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 93 del 30 dicembre 2021, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2022 ed il Bilancio Pluriennale 2022/2024.

La fase di programmazione effettuata con l'approvazione del PEG 2022 ha avuto due distinte fasi, la prima con l'approvazione della parte contabile e l'assegnazione del budget attraverso la deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 11 gennaio 2022, la seconda con l'approvazione degli obiettivi, attraverso la deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 3 febbraio 2022.

Il Piano degli Obiettivi di cui all'articolo 197, comma 2, lettera a) del D.Lgs 267/2000, nel quale è stato individuato il grado di coinvolgimento e di apporto di ciascun dipendente, è stato integrato in un unico documento con il Piano delle Performance, di cui al D. Lgs. 150 del 2009, al fine di rendere misurabili i risultati della gestione in termini di efficacia, efficienza ed economicità nonché rendere possibile ed operativo il processo di controllo della gestione stessa, in relazione degli obiettivi assegnati, ed alle risorse finanziarie conferite ai titolari dei centri di responsabilità.

Il suddetto Piano è stato così definito sulla base delle previsioni finanziarie del Bilancio annuale 2022, ed in conformità agli obiettivi di gestione per l'attuazione dei programmi stabiliti con il Documento Unico di Programmazione, nonché in linea con le linee programmatiche dell'amministrazione, e gli altri atti di programmazione generale di cui l'Ente si è dotato.

L'insieme dei documenti DUP, PEG e Piano degli Obiettivi, concorre pertanto ad integrare il Piano delle Performance del Comune di San Giuliano Terme per l'anno 2022.

È da sottolineare come il processo di programmazione sopra indicato e la sua concreta attuazione sia stato caratterizzato nel corso dell'anno 2022 da alcune peculiarità, già sopra accennate; nel corso dell'anno 2022, infatti, il ciclo della performance ha visto delle modifiche normative di non poco conto: l'articolo 6 del Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, sono tenute ad adottare entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. A tal fine il Piano è affiancato da un processo di delegificazione, come indicato nel D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", che si sviluppa parallelamente all'iter di approvazione del DM che introduce il Piano-tipo, D.M. 132 del 30 giugno 2022.

Fra i piani assorbiti nel PIAO rientra anche il PEG parte obiettivi – Piano della Performance, che risultano oggi riversati nella Sezione 2 del nuovo Piano.

Il Comune di San Giuliano Terme, con Deliberazione di G.C. n. 273 del 13 ottobre 2022 ha approvato il PIAO 2022-2024, richiamando *in toto* per la Sezione relativa alla Performance il PEG-Piano della Performance già adottato dall'Ente con Deliberazione di G.C. n. 16 del 03 febbraio 2022.

La presente Relazione prende dunque a riferimento il PEG – Piano della Performance approvato dall'Ente a inizio anno, poiché quest'ultimo è stato il vero strumento di programmazione per l'anno 2022.

Nel Piano delle Performance 2022/2024 dell'Ente, come per gli anni passati, gli obiettivi sono stati suddivisi in tre diverse categorie:

- **Obiettivi di Processo e/o di Attività** finalizzati a migliorare e a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi Settori/Servizi con il rilevamento delle attività partito nel 2022.

- **Obiettivi Intersectoriali** finalizzati:

- all'attuazione di quanto previsto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024 (PTPCT), ora confluito nella Sottosezione 2.3 del PIAO, in merito all'attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche con i relativi indicatori collegati agli obiettivi inseriti nel Piano della Performance;

- all'aggiornamento e all'informatizzazione dei fascicoli dei dipendenti, al fine di garantire un miglior strumento di lavoro per l'Ufficio Risorse Umane e un riferimento aggiornato per tutti i dipendenti dell'Ente.

- **Obiettivi Strategici** finalizzati all'attuazione di quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione.

Ogni obiettivo è stato raggiunto attraverso l'utilizzo delle risorse umane e finanziarie assegnate ad ogni Settore/Servizio attraverso la parte finanziaria prevista dal PEG.

QUADRO GENERALE SULL'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

Nel corso del 2022 l'attività dell'Amministrazione è stata dedicata al proseguimento dell'applicazione delle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Da non sottovalutare in alcun modo l'evento epidemiologico legato al Covid 19, che ha interessato l'intera struttura dell'Ente, nonché la riorganizzazione di tutti i servizi nell'ottica delle misure di contenimento pandemico unitamente alle risposte che l'Ente ha dovuto dare all'intera cittadinanza.

Più in generale:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 104 del 28 aprile 2022 si è proceduto all'aggiornamento e all'approvazione del Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza per il periodo 2022-2024, anch'esso poi confluito e assorbito nella Sezione 2 del PIAO, alla Sottosezione Anticorruzione e Trasparenza;

- è conclusa ed aggiornata la pubblicazione nel sito istituzionale "Amministrazione Trasparente" delle informazioni e dei documenti disponibili da parte dei Settori/Servizi dell'ente relativi all'anno 2022, con ciò raggiungendo il completamento dell'obiettivo del Piano medesimo;

- sono stati svolti i controlli di regolarità amministrativa previsti dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari;

- nel corso dell'anno 2022 è stato provveduto all'approvazione di una ulteriore riorganizzazione della struttura comunale con la Deliberazione di G.C. n. 44/2022, definendo un nuovo assetto organizzativo rappresentativo dell'ente;

- con Determine Dirigenziali nn. 726, 800, 1034, 1091, 1120 del 2022, adottate nel corso dell'anno, sono stati approvati gli atti di micro-organizzazione dell'Ente, dettagliando la struttura organizzativa degli Uffici in accordo con la nuova macro-struttura comunale;

- sono continuati nel corso dell'anno 2022 gli interventi nel campo della informatizzazione con l'evoluzione dei pacchetti applicativi gestionali o i loro aggiornamenti ed implementazioni per alcuni servizi comunali, nonché attraverso l'attivazione della piattaforma PagoPA e la migrazione *in cloud* di banche dati del Comune;

- è proseguita l'attività di recupero dell'evasione interessante tutti i tributi comunali con specifica attenzione al recupero IMU e TARI dell'Ente;

- nel settore tecnico importanti interventi sono stati effettuati, fra l'altro, con l'approvazione del progetto definitivo dei tratti funzionali compresi tra i nodi 1-3 (compreso il lotto stralcio nodi 1-2) della viabilità di raccordo nord tra il nuovo polo ospedaliero, la s.s.n. 12 del Brennero, la s.s. N. 1 Aurelia e la s.p. N. 2 Vicarese, tratta madonna dell'acqua Cisanello e conseguente variante al piano operativo ai sensi e per gli effetti della l.r.t. 65/2014 art. 34 e art. 19 per le aree contigue;

- è stata svolta la formazione del personale dell'Ente attraverso l'organizzazione di giornate di studio ed approfondimenti su importanti tematiche, come la prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, sia attraverso la modalità on-line che in presenza;

- sono continuati i controlli sul territorio da parte del comando di Polizia Municipale al fine di migliorare il senso di sicurezza dei cittadini sia in ambito urbano che stradale; a tal riguardo si segnala l'attivazione del Progetto speciale riservato alla P.M.

che ha riguardato l'incremento del controllo dei veicoli su strada per la prevenzione dell'abuso di alcool alla guida, progetto che ha superato gli indicatori attesi in fase di prima introduzione;

Dal punto di vista qualitativo, tanto gli obiettivi intersettoriali, che quelli di assegnati ai singoli Settori dell'Ente sono stati tutti pienamente realizzati; nel complesso l'attività svolta nel corso dell'anno 2022 risulta in linea con quanto preventivato nei relativi documenti di programmazione.

LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ

Le opportunità di miglioramento vanno ricercate nell'affinamento della capacità di progettazione connessa alle effettive possibilità realizzabili, migliorando il processo di programmazione e la misurabilità degli obiettivi per verificare il loro grado di raggiungimento in maniera più puntuale.

IL SISTEMA DI CONTROLLO DI GESTIONE E DI CONTROLLO STRATEGICO

Il sistema dei controlli, con specifico riferimento ai controlli di gestione e strategico

L'Ente per ragioni di opportunità ed in osservanza alle disposizioni di legge (Legge 213/2012) si è dotato di un proprio regolamento in materia di controlli interni.

Detto regolamento, approvato con la deliberazione consiliare n. 5 del 05.03.2013 e modificato con successiva deliberazione consiliare n. 53 del 30.06.2013, definisce le finalità e le caratteristiche delle varie tipologie di controllo, ivi inclusi il controllo di gestione ed il controllo strategico.

Entrambe i controlli, nella disciplina regolamentare, vengono configurati all'interno di un "sistema": i soggetti e le strutture deputate devono infatti esperire le rispettive incombenze in forma integrata ed è previsto un raccordo fra le varie attività da espletarsi.

Più in particolare la disciplina prevista dallo statuto e dai regolamenti comunali in materia, individuano metodologie interdisciplinari di pianificazione, rilevamento e valutazione, volte ad una stretta correlazione fra controllo di gestione, controllo strategico, misurazione della performance e valutazione dei risultati ottenuti.

Il sistema dei controlli del Comune di San Giuliano Terme, esprime quindi le esigenze di presidio del sistema amministrativo, attraverso tutta l'attività dei vari Dirigenti.

Qui a seguito si riassumono schematicamente gli elementi salienti dei processi:

FASI	ATTIVITÀ	RESPONSABILI	STRUMENTI
PIANIFICAZIONE	-Rilevazione e analisi dei bisogni di cittadini e utenti; -Definizione strategie	-Organi di indirizzo politico	-Linee programmatiche -Bilancio -Documento Unico di Programmazione
PROGRAMMAZIONE	-Definizione degli obiettivi di performance	-Amministrazione -Dirigenti	-PEG economico -PEG - Piano Performance oggi assorbito nel PIAO
CONTROLLO	-Verifica intermedia e annuale sullo stato di avanzamento dei progetti	-Dirigenti -Valutatori -Vertice direzionale con controllo di gestione	-Sistema di misurazione e valutazione della performance
RENDICONTAZIONE	-Rendicontazione dei risultati e del grado di raggiungimento degli obiettivi	-Vertice direzionale con controllo di gestione -Dirigenti -Nucleo di Valutazione	-Rendicontazione del controllo di gestione su indicatori di performance -Referto del Controllo di Gestione

Il controllo di gestione nella versione novellata del TUEL

Il Controllo di Gestione, (come novellato dalla Legge 213/2012), non è riconducibile ad un'attività di tipo meramente contabile, orientata a prendere atto dei flussi finanziari, ma come un processo vero e proprio che, partendo dagli obiettivi, verifica la coerenza delle azioni messe in atto, le risorse utilizzate e i risultati conseguiti, così da rendere informazioni complessive sulla sua gestione.

Tale forma di controllo, come già sopra accennato, incontra evidentemente diversi punti di contatto con il controllo di regolarità amministrativa, con il sistema di valutazione e, soprattutto, con il controllo strategico.

L'art. 147 ter del TUEL (introdotto dal Decreto Legge n. 174/2012 convertito in Legge n. 213/2012) prevede infatti l'attivazione del controllo strategico mediante una definizione "autonoma" di specifiche metodologie volte a rilevare uno spettro di informazioni "finalizzate alla rilevazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti, degli aspetti economico finanziari connessi ai risultati ottenuti, dei tempi di realizzazione rispetto alle previsioni, delle procedure operative attuate confrontate con i progetti elaborati, della qualità dei servizi erogati e del grado di soddisfazione della domanda espressa, degli aspetti socio-economici".

Numerosi sono i punti di contatto che porterebbero a considerare il controllo strategico come assorbente del controllo di gestione (oltre che del controllo sulla qualità dei servizi).

Per le motivazioni sopra espresse, questo ente ritiene impossibile e controproducente trattare separatamente le varie tipologie di controlli interni, giudicando invece maggiormente significativa una metodologia improntata all'armonica e coordinata combinazione nell'ambito di un unico sistema integrato.

Tra gli atti dell'ente non si potrà quindi individuare un rapporto unidirezionale fra ciascun controllo ed il report/documento che ne documenta l'esecuzione.

Il controllo di gestione ed il controllo strategico nell'ambito del sistema dei controlli interni del Comune di San Giuliano Terme – Metodologie adottate

Dall'avvio del sistema dei controlli interni del Comune di San Giuliano Terme, attraverso la delibera consiliare 5/2013, si è cercato di potenziare la circolarità di esperienze fra le varie categorie di attori interni, per meglio strutturare le informazioni raccolte e rendere maggiormente fruibili i dati misurati.

Tra difficoltà di tipo teorico pratico, con la prospettiva di favorire conoscenze intersettoriali sempre maggiori e compatibilmente con le contingenze e le incertezze del momento presente, elemento fondante del sistema di controllo gestionale è rimasto il Piano Esecutivo di Gestione: documento fondamentale attraverso il quale risulta possibile raggiungere la misurazione dei risultati con un'articolazione dei progetti per centri di responsabilità distinti e pre-individuati.

Va altresì rilevato che il PEG 2022 del Comune di San Giuliano Terme, approvato con un unico atto congiuntamente al Piano Performance, è stato definito attraverso un processo che ha visto coinvolta l'intera struttura.

Il PEG/Piano Performance, come indicato in precedenza, è stato predisposto secondo tre diverse categorie :

- **Obiettivi di Processo e/o di Attività;**
- **Obiettivi Intersettoriali;**
- **Obiettivi Strategici.**

In sede di approvazione ciascun obiettivo è stato "pesato" secondo un'apposita griglia di valutazione al fine di definire meglio gli obiettivi strategici/intersettoriali e quelli gestionali.

A novembre 2022, con deliberazione di Giunta Comunale n. 283 del 20 ottobre 2022 è stato approvato il report intermedio al 30 settembre degli obiettivi di PEG 2022; successivamente con deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 23 marzo 2023 è stato approvato il report finale al 31 dicembre 2022 relativo tanto agli obiettivi di PEG, che al Piano della Performance.

Gli indicatori esplicitati nel PEG/Piano Performance si basano su parametri di controllo delle politiche e, quando non interamente riconducibili a profili economico-finanziari, ed attengono all'efficacia gestionale dei processi, anche sotto il profilo del rispetto dei tempi.

Il contesto

Come tutte le Amministrazioni pubbliche, il Comune di San Giuliano Terme ha attraversato nel corso degli ultimi Esercizi un periodo di grandi cambiamenti, caratterizzato da situazioni imprevedibili e mutamenti normativi di grande momento.

Il *turn over* dovuto ai numerosi pensionamenti e alle nuove assunzioni, nonché alle molte mobilità e dimissioni, ha richiesto un riassetto degli uffici tutt'ora in corso; il cambiamento della Struttura dell'Ente è volto a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa nel lungo periodo, ma ha tuttavia comportato una fase di transizione delicata e resa più complessa dalla situazione contingente.

La necessità di adattamento alle modifiche normative in continua evoluzione, con l'entrata in vigore del nuovo PIAO, l'approvazione del nuovo CCNL comparto Enti Locali e la riforma, tutt'oggi in corso, del Codice degli Appalti, ha richiesto un ulteriore impegno a tutti i dipendenti; mantenere il costante aggiornamento e allenare la macchina comunale ad adeguarsi alle riforme di volta in volta presentate ha, infatti, comportato attenzione e sforzi notevoli sia a livello politico che a livello amministrativo.

Sono inoltre da tenere presenti le complessità di adattamento alle esigenze emerse in sede di progettazione PNRR; il PNRR, infatti, rappresenta al contempo una grande opportunità e una grande sfida per le Amministrazioni locali di piccole e medie dimensioni e ha senza dubbio assorbito ingenti risorse di tempo e di personale al fine consentire l'allineamento delle tempistiche del Comune a quelle richieste dall'Unione Europea.

In questa fase di forti cambiamenti, obiettivo costantemente perseguito dal Comune è rimasto quello di rendere ai cittadini servizi comunque trasparenti ed efficienti.

Il tema del miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi erogati è stato infatti uno degli aspetti che l'Amministrazione tiene sempre al centro dell'attenzione, al fine di soddisfare l'utenza nell'ambito di un complesso di azioni coordinate.

L'Ente, quindi non ha voluto venir meno al proprio ruolo ed ha mirato ad ottemperare alle norme di legge espletando compiti e funzioni, nonostante le problematicità del percorso. La completa attuazione degli atti programmatici elaborati per l'anno 2022 e gli ottimi risultati ottenuti, vanno pertanto considerati unitamente alle difficoltà sopra rappresentate, apprezzando la laboriosità con cui si è cercato di operare nel rispetto della legge e per il bene della comunità.

I documenti programmatici del ciclo 2022 e i centri di responsabilità

In ordine ai nuovi centri di responsabilità, attraverso la definizione del nuovo assetto organizzativo dell'ente approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 8/3/2022, si chiarisce che le attività di cui al presente report, riferibili all'anno 2022, sono state poste in essere non solo in riferimento agli obiettivi di legge, ma anche in relazione agli obiettivi dell'Amministrazione rinvenibili nei seguenti documenti programmatici:

1. lo schema di Documento Unico di Programmazione 2022-2024 (DUP), approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 292 del 2 dicembre 2021 e successivamente approvato con Deliberazione di Consiglio n. 86 del 30 dicembre 2021;
2. la deliberazione del Consiglio Comunale n. 93 del 30 dicembre 2021, con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione 2022 ed il Bilancio Pluriennale 2022/2024;
3. la deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 11 gennaio 2022, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022 – Parte Contabile”, nonché l'assegnazione per centri di costo delle risorse e degli interventi graduati in capitoli;
4. la deliberazione n. 16 del 3 febbraio 2022 con la quale la Giunta Comunale ha provveduto ad Approvare il PEG 2022 - munito del Piano degli Obiettivi di cui all'articolo 197, comma 2, lettera a) del D. Lgs 267/2000, ed il Piano della Performance per l'anno 2022, integrati in un unico documento, come previsto dal comma 3-bis dell'art 169 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i..
5. la deliberazione di Giunta Comunale n. 190 del 7 luglio 2022 con la quale è stato approvato in prima battuta il PIAO 2022 dell'Ente, quale mero atto ricognitivo dei piani in esso assorbiti e già adottati dal Comune;
6. la successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 273 del 13 ottobre 2022, con la quale è stato adottato in forma più compiuta il PIAO 2022-2024 del Comune di San Giuliano Terme;
7. la deliberazione di Giunta Comunale n. 283 del 20 ottobre 2022, con la quale è stato approvato il Report intermedio al 30 settembre 2022 relativo al PEG – Piano della Performance 2022-2024;
8. la deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 23 marzo 2023 con la quale è stato approvato il Report finale al 31 dicembre 2022 relativo al PEG – Piano della Performance 2022-2024.

Si ribadisce quindi che, tra i documenti programmatici sopra elencati, il PEG/Piano Performance, ora confluito nel PIAO, rappresenta evidentemente “la base” per controllare i risultati conseguiti. Si tratta infatti di uno strumento con cui ogni singolo obiettivo viene descritto con l'inserimento di una programmazione temporale delle azioni da intraprendere e dettagliato con l'individuazione di appositi indicatori finalizzati alla misurazione dei risultati.

Analisi del modello 2022

Obiettivo principale del controllo strategico, (ai sensi di quanto previsto dall'art. 3 c. 2 del D.L. n. 174/2012 convertito in Legge n. 213/2012, che ha modificato e riformato complessivamente il Sistema dei Controlli Interni,) è quello di valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di programmazione da parte dell'Amministrazione sotto l'aspetto della congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti.

La scelta che è stata fatta è quella di predisporre comunque un report specifico finalizzato al controllo strategico.

Dal punto di vista metodologico il report è il risultato di una elaborazione sintetica dei documenti programmatici sopra richiamati come unico filo conduttore.

Si parte dall'estrapolazione di specifiche linee strategiche contenute nelle relazioni di inizio mandato suddivise nelle 15 “Aree strategiche”.

Per ciascuna area vengono individuati gli “Obiettivi Strategici” e ad esse vengono correlati, rispettivamente, i “Programmi” e i “Progetti” contenuti nel Documento Unico di Programmazione e gli “Obiettivi “del Piano Esecutivo di Gestione, che sviluppano concretamente gli obiettivi di mandato e che risultano, pertanto, significativi ai fini del controllo strategico.

Mentre i programmi individuati nel DUP vengono citati sinteticamente per soli titoli, gli obiettivi contenuti nel PEG/PDO, identificati per settore di appartenenza e per unità organizzativa vengono riprodotti con le finalità, gli indicatori di risultato e la verifica finale, secondo la parte descrittiva contenuta nella scheda utilizzata per il “report finale” degli obiettivi predisposta dai Dirigenti.

Le ultime due colonne riportano la percentuale di raggiungimento ottenuta dall'obiettivo e il suo stato di conclusione.

L'esito Delle Azioni Compiute

Si riporta in allegato la stampa che rappresenta il documento denominato “**Relazione Controllo Strategico 2022**” ed il “**Report Controllo Strategico 2022**”.

Le stesse riproducono l'esito delle azioni compiute ai fini del conseguimento di ciascuno degli obiettivi inseriti nel PEG e nel Piano delle Performance, indicando per ognuno di essi la percentuale di raggiungimento.

Va peraltro rilevato che tutti gli obiettivi sono stati completamente conseguiti dalla struttura comunale.

6. PEG 2022 – PIAO 2022-2024. OBIETTIVI e RISULTATI RAGGIUNTI

Analisi dei risultati

Come enunciato in precedenza per il Piano degli Obiettivi è stata fatta la scelta di suddividere gli obiettivi gestionali in tre diverse categorie:

- **Obiettivi di Processo e/o di Attività** finalizzati a migliorare e a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi Settori/Servizi.

- **Obiettivi Intersettoriali finalizzati:**

- all’attuazione di quanto previsto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024 (PTPCT), ora confluito nella Sottosezione 2.3 del PIAO, in merito all’attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche con i relativi indicatori collegati agli obiettivi inseriti nel Piano della Performance;

- all’aggiornamento e all’informatizzazione dei fascicoli dei dipendenti, al fine di garantire un miglior strumento di lavoro per l’Ufficio Risorse Umane e un riferimento aggiornato per tutti i dipendenti dell’Ente.

- **Obiettivi Strategici** finalizzati all’attuazione di quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione.

Ogni obiettivo è raggiungibile attraverso l’utilizzo delle risorse umane e finanziarie assegnate ad ogni Settore/Servizio.

Per quanto attiene agli Obiettivi di Processo e/o di Attività ciascun Settore/Servizio ha provveduto, per quanto di propria competenza, a rilevare le attività consolidate e le funzioni svolte.

L’Amministrazione ha dato poi attuazione agli obiettivi/progetti strategici , contenuti nel Documento Unico di programmazione attraverso il PEG, munito del Piano degli Obiettivi di cui all’articolo 197, comma 2, lettera a) del D. Lgs 267/2000, ed il Piano della Performance, individuando gli obiettivi operativi e le risorse umane e strumentali necessarie per perseguire le proprie finalità istituzionali.

Alla fase di programmazione effettuata con l’approvazione del PEG – Piano delle performance 2022 è seguita quella di controllo attraverso la predisposizione di un Report intermedio al 30 settembre 2022, approvato con Deliberazione di G.C. n. 283 del 20 ottobre 2022, con il quale l’Amministrazione ha provveduto ad apportare le variazioni ritenute necessarie ad adattare lo strumento di programmazione alle nuove esigenze emerse in corso d’anno.

Il monitoraggio sull’attuazione del ciclo della performance si è concluso con il successivo Report finale al 31 dicembre 2022, elaborato per ogni Centro di Responsabilità al fine della verifica conclusiva, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 23 marzo 2023. Con tale ultimo atto di rendicontazione si è dato conto:

- del grado di raggiungimento di ogni obiettivo formulato, reso possibile dal grado di realizzazione delle attività programmate, espresso attraverso stati di avanzamento e percentuali di attuazione, con eventuali osservazioni alle singole fasi del progetto;

- della percentuale, per ogni indicatore collegato all’obiettivo, dei risultati effettivi rispetto a quelli attesi, con eventuali osservazioni;

- della verifica delle risorse umane utilizzate per ciascun progetto;

- delle criticità eventualmente verificatesi durante lo svolgimento del progetto.

Si è trattato in altri termini di evidenziare in apposito report, denominato “**Report Finale degli Obiettivi 2022**”, da parte dei Dirigenti e dei titolari dei Centri di Responsabilità, gli esiti dell’azione, le eventuali criticità, gli scostamenti rispetto agli

obiettivi e programmi, le cause degli scostamenti e le conseguenti azioni correttive sulle fasi e sugli indicatori, nonché la verifica delle risorse umane a disposizione per ogni progetto.

L'articolo 198 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) prevede che la struttura operativa al quale è assegnata la funzione del controllo di gestione fornisca le conclusioni del predetto controllo agli amministratori per la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi ed ai responsabili dei servizi affinché questi abbiano gli elementi per valutare l'andamento della gestione dei servizi di cui sono responsabili.

Con l'articolo 12 del nuovo Regolamento sul funzionamento del Servizio di Controllo Gestione, approvato dal Comune di San Giuliano Terme con deliberazione consiliare n. 53 del 30.09.2013, tale norma generale è stata regolamentata tramite i commi 4, 5 e 6 nel quale sono indicati le modalità dell'attività di controllo e confronto (reporting dei centri di responsabilità), i periodi temporali di riferimento e le modalità di effettuazione del rapporto mediante:

- un'attività di controllo intermedio;
- la predisposizione del referto finale del PEG 2022.

Si sottolinea che nel corso del 2023 è prevista una generale revisione dei Regolamenti comunali riguardanti i Controlli interni e il ciclo della Performance al fine di adattarli al nuovo quadro normativo di riferimento.

IL SISTEMA DI REPORTING

L'attività inerente il controllo di gestione è stata realizzata dunque in modo integrato seguendo il seguente percorso:



Poiché l'attività di controllo si propone di valutare e favorire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza della gestione, il sistema di reporting è stato progettato considerando le seguenti dimensioni:

- l'insieme delle relazioni tra dipendenti, strumenti e normativa;
- i fruitori del sistema;
- la periodicità e la tempestività dei report;

- gli indicatori da monitorare

2022 – Obiettivi strategici e risultati raggiunti – Il referto finale del Controllo di Gestione

L'Amministrazione ha dato attuazione agli obiettivi/progetti strategici, contenuti nel Documento Unico di Programmazione attraverso il PEG, munito del Piano degli Obiettivi di cui all'articolo 197, comma 2, lettera a) del D. Lgs 267/2000, ed il Piano della Performance, individuando gli obiettivi operativi e le risorse umane e strumentali necessarie per perseguire le proprie finalità istituzionali.

In questo caso l'albero della performance è una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse).

In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione.

Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione.

Il Comune di San Giuliano Terme ha inteso rappresentare l'albero della performance nei suoi contenuti generali, rimandando al Documento Unico di Programmazione l'individuazione dei progetti e degli obiettivi strategici e al Piano Esecutivo di Gestione ovvero al Piano degli Obiettivi, la definizione dei programmi operativi per la realizzazione del mandato istituzionale, anche attraverso la nuova struttura dell'Ente.

L'attività di controllo

Alla fase di programmazione effettuata con l'approvazione del P.E.G. 2022, è seguita, quella di controllo che si è esplicitata attraverso la predisposizione di appositi "report finali" per ogni Centro di Responsabilità al fine della verifica:

- dello stato di avanzamento e quello finale di ciascun progetto;
- delle criticità dichiarate e accertate verificatesi durante lo svolgimento del progetto;
- delle proposte e delle richieste dei settori/unità organizzative in merito alle possibili variazioni agli obiettivi e/o risorse assegnate.

Si è trattato pertanto in altri termini di evidenziare in appositi report, da parte dei Dirigenti, gli esiti dell'azione, le eventuali criticità, gli scostamenti rispetto agli obiettivi e programmi, le cause degli scostamenti e le conseguenti azioni correttive, nonché la verifica delle risorse umane a disposizione per ogni progetto.

Il referto finale del PEG 2022

Di seguito si rappresenta lo stato di finale di attuazione dei progetti di PEG 2022 distinto per singolo Centro di Costo ed aggregato per singolo Centro di Responsabilità, così come approvato dalla G.C. con atto n. 67 del 23 marzo 2023

L'aspetto centrale della rappresentazione delle risultanze dei vari report riguarda ovviamente gli scostamenti dagli obiettivi e dai programmi predefiniti, nonché evidenziare le criticità.

Sulla base dei report trasmessi da ogni Centro di Responsabilità si è conseguentemente provveduto ad effettuare, ai sensi del comma 5 dell'articolo 12 del Regolamento sul funzionamento del Servizio Controllo di Gestione, un'analisi finale di ogni progetto ed una valutazione finale sui risultati dei progetti.

Successivamente il Nucleo di Valutazione ha validato i risultati raggiunti relativamente agli obiettivi assegnati ai vari centri di costo per il 2022 "**Valutazione Obiettivi**".

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Performance Generale dell'Ente – Performance di Settore/Servizio

Le Performance generale dell'Ente e quella relativa ai singoli Settori/Servizi, per l'anno 2022 che l'Amministrazione si è impegnata a monitorare e calcolare è definita secondo il report finale al 31 dicembre 2022, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. del .

Indicatore progettuale – strategico (Grado di raggiungimento degli obiettivi 2022)

Tale indicatore sarà calcolato secondo due metodi denominati rispettivamente:

$$\begin{aligned} \text{Algoritmo semplice di calcolo} &= \frac{\text{Numero obiettivi totalmente raggiunti}}{\text{Numero totale obiettivi}} \\ &\quad \Sigma (\text{Votazione} \times \text{Qualità}) \\ \text{Algoritmo complesso di calcolo} &= \frac{\Sigma (\text{Votazione} \times \text{Qualità})}{\Sigma (\text{Votazione massima} \times \text{Qualità})} \end{aligned}$$

Per le singole valutazioni sugli obiettivi si rimanda ai progetti specifici di ogni Centro di Responsabilità, come valutati dal Nucleo di Valutazione, sulla seguente griglia di riferimento nella colonna “Valutazione sintetica”, per la valutazione dei singoli obiettivi è stata individuata la seguente griglia di riferimento:

Obiettivo di PEG totalmente raggiunto	Obiettivo di PEG non raggiunto totalmente	Obiettivo di PEG parzialmente raggiunto	Obiettivo di PEG non raggiunto	Obiettivo di PEG non valutabile
100%	99% - 85%	84% - 65%	< 65%	N.V.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi sarà considerato complessivamente positivo o negativo quando il calcolo secondo i due algoritmi determina:

Un risultato uguale o superiore all'85%	Performance organizzativa eccellente
Un risultato sufficiente quando è uguale o maggiore del 65% e minore dell'85%	Performance organizzativa positiva
Un risultato negativo quando il risultato assumerà un valore inferiore al 65%	Performance organizzativa negativa
Nel caso di obiettivo di PEG non valutabile, lo stesso non sarà considerato	Performance organizzativa non valutata

LO STATO DI ATTUAZIONE FINALE DEL PEG 2022

OBIETTIVI DI PROCESSO E/O DI ATTIVITÀ

Ogni Settore/Unità Extrasettoriale Apicale ha provveduto al rilevamento delle attività dell'anno 2022.

OBIETTIVI INTERSETTORIALI

Relativamente al PEG 2022 è stato previsto un Obiettivo Intersettoriale la cui valutazione è riportata nella tabella seguente:

Obiettivi di PEG totalmente raggiunti	Obiettivi di PEG non raggiunti totalmente	Obiettivi di PEG parzialmente raggiunti	Obiettivi di PEG non raggiunti	Obiettivi di PEG non valutabili
100%	99% - 85%	84% - 65%	< 65%	N.V.
2	0	0	0	0

OBIETTIVI STRATEGICI - SETTORIALI

A conclusione dell'esame di tutti gli obiettivi è stato predisposto il seguente prospetto riepilogativo relativo allo stato di attuazione finale degli obiettivi del PEG 2022

Obiettivi di PEG totalmente raggiunti	Obiettivi di PEG non raggiunti totalmente	Obiettivi di PEG parzialmente raggiunti	Obiettivi di PEG non raggiunti	Obiettivi di PEG non valutabili
100%	99% - 85%	84% - 65%	< 65%	N.V.
36/36	0	0	0	0

Si ritiene che lo stato di attuazione finale dei progetti relativi al P.E.G. 2022 abbia raggiunto nella maggioranza dei casi le aspettative previste dai singoli obiettivi, pur con alcuni casi che hanno presentato criticità.

Di seguito è stata predisposta l'analisi per singolo Settore/Unità Organizzativa apicale:

SETTORE SEGRETERIA GENERALE – Responsabile Dott.ssa Paola Maria La Franca

Servizio Segreteria generale

Servizio Programmazione, controlli interni e sugli enti partecipati

Staff del sindaco

Servizio Risorse umane

Per questo Centro di Responsabilità, gli obiettivi sono stati conclusi positivamente. I valori ipotizzati degli indicatori sono stati quelli effettivamente raggiunti ed in alcuni casi superiori e migliorativi.

Il risultato finale viene riportato nella sottostante tabella:

Obiettivi di PEG totalmente raggiunti	Obiettivi di PEG non raggiunti totalmente	Obiettivi di PEG parzialmente raggiunti	Obiettivi di PEG non raggiunti	Obiettivi di PEG non valutabili
100%	99% - 85%	84% - 65%	< 65%	N.V.
9/9	0	0	0	0

UNITÀ ORGANIZZATIVA “POLIZIA MUNICIPALE” - Responsabile Comandante Daniele Nocchi

Anche per questo Centro di Responsabilità si evidenzia una buona realizzazione del progetto predisposto, tenuto conto della sua particolare articolazione.

Il risultato finale viene riportato nella sottostante tabella:

Obiettivi di PEG totalmente raggiunti	Obiettivi di PEG non raggiunti totalmente	Obiettivi di PEG parzialmente raggiunti	Obiettivi di PEG non raggiunti	Obiettivi di PEG non valutabili
100%	99% - 85%	84% - 65%	< 65%	N.V.
1/1	0	0	0	0

SETTORE AMMINISTRATIVO LEGALE – Responsabile Avv. Aldo Fanelli

Affari legali e consulenza legale

Servizio Demografici e stato civile

Servizi Innovazione e tecnologia

Servizi al cittadino

Servizio Turismo e cultura

Per questo Centro di Responsabilità, gli obiettivi sono stati conclusi positivamente. I valori ipotizzati degli indicatori sono stati quelli effettivamente raggiunti ed in alcuni casi superiori e migliorativi.

Il risultato finale viene riportato nella sottostante tabella:

Obiettivi di PEG totalmente raggiunti	Obiettivi di PEG non raggiunti totalmente	Obiettivi di PEG parzialmente raggiunti	Obiettivi di PEG non raggiunti	Obiettivi di PEG non valutabili
100%	99% - 85%	84% - 65%	< 65%	N.V.
13/13	0	0	0	0

SETTORE TUTELA e SVILUPPO DEL TERRITORIO - GARE – Responsabile Ing. Mauro Badii

Servizio Patrimonio, attività produttive e SUAP

Servizio Ambiente e protezione civile

Per questo Centro di Responsabilità, gli obiettivi sono stati conclusi positivamente. I valori ipotizzati degli indicatori sono stati quelli effettivamente raggiunti ed in alcuni casi superiori e migliorativi.

Il risultato finale viene riportato nella sottostante tabella:

Obiettivi di PEG totalmente raggiunti	Obiettivi di PEG non raggiunti totalmente	Obiettivi di PEG parzialmente raggiunti	Obiettivi di PEG non raggiunti	Obiettivi di PEG non valutabili
100%	99% - 85%	84% - 65%	< 65%	N.V.
4/4	0	0	0	0

SETTORE TECNICO e GOVERNO DEL TERRITORIO – Responsabile Ing. Mauro Badii

Servizio Urbanistica ed edilizia privata

Servizio Manutenzioni

Servizio Opere pubbliche

Per questo Centro di Responsabilità, gli obiettivi sono stati conclusi positivamente. I valori ipotizzati degli indicatori sono stati quelli effettivamente raggiunti ed in alcuni casi superiori e migliorativi.

Il risultato finale viene riportato nella sottostante tabella:

Obiettivi di PEG totalmente raggiunti	Obiettivi di PEG non raggiunti totalmente	Obiettivi di PEG parzialmente raggiunti	Obiettivi di PEG non raggiunti	Obiettivi di PEG non valutabili
100%	99% - 85%	84% - 65%	< 65%	N.V.
5/5	0	0	0	0

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO - Responsabile Dott. David Gay

Servizio Bilancio e contabilità

Servizio Entrate

Anche per questo Centro di Responsabilità si segnala che tutti gli obiettivi assegnati sono stati conclusi positivamente. I valori ipotizzati degli indicatori sono stati quelli effettivamente raggiunti ed in alcuni casi superiori e migliorativi.

Il risultato finale viene riportato nella sottostante tabella:

Obiettivi di PEG totalmente raggiunti	Obiettivi di PEG non raggiunti totalmente	Obiettivi di PEG parzialmente raggiunti	Obiettivi di PEG non raggiunti	Obiettivi di PEG non valutabili
100%	99% - 85%	84% - 65%	< 65%	N.V.
4/4	0	0	0	0

PROGETTO SPECIALE POLIZIA MUNICIPALE

Valutazione separata e non incidente sulla retribuzione legata al ciclo della Performance

UNITÀ ORGANIZZATIVA “POLIZIA MUNICIPALE” - Responsabile Comandante Daniele Nocchi

Progetto Speciale relativo al potenziamento dei controlli per l'abuso di alcool alla guida di veicoli – Anno 2022

Valutazione Raggiungimento Obiettivo Speciale P.M.

100%	99% - 85%	84% - 65%	< 65%	N.V.
1/1	0	0	0	0

SISTEMA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

A conclusione dell'esame è stato predisposto il seguente prospetto riepilogativo finale relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi calcolato secondo i due algoritmi e con esclusione degli obiettivi di PEG non valutabili.

Performance di Settore/Unità Extrasettoriale Apicale

Settore - Unità Organizzativa apicale	Numero obiettivi raggiunti		Σ (Votazione x Qualità)
	Numero totale obiettivi		Σ (Votazione massima x Qualità)
Obiettivi Intersettoriali	2/2	100%	100%
Settore Segreteria Generale	9/9	100%	100%
Polizia Municipale	1/1	100%	100%
Settore Amministrativo Legale	13/13	100%	100%
Settore Tutela e sviluppo del territorio	4/4	100%	100%
Settore Tecnico e governo del territorio	5/5	100%	100%
Settore Economico Finanziario	4/4	100%	100%

Performance Generale di Ente

<u>Obiettivi Intersettoriali e Strategici</u>	Numero obiettivi raggiunti		Σ (Votazione x Qualità)
	Numero totale obiettivi		Σ (Votazione massima x Qualità)
	38/38 = 100%		100%

Dall'esame dei dati suddetti si rileva che la Performance Generale di Ente è considerata complessivamente positiva in quanto il calcolo secondo i due algoritmi predeterminati ha prodotto per entrambi un risultato pari al 100% (Performance organizzativa).

8. AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

La trasparenza è un elemento assolutamente necessario per una migliore gestione della “Cosa pubblica” ed essenziale per l’accountability in modo tale da responsabilizzare il management pubblico e stimolare la rendicontazione di quanto realizzato.

La trasparenza consente inoltre di avviare una partecipazione e collaborazione del cittadino che, conoscendo meglio la Pubblica Amministrazione, può contribuire attivamente a migliorare, anche attraverso proposte, la qualità dei servizi erogati.

Le responsabilità del management e le rendicontazioni periodiche sugli adempimenti, sono elementi indispensabili per l’attuazione della trasparenza.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 28 aprile 2022 è stato aggiornato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2022/2024.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) predisposto dal Responsabile della Trasparenza, dà attuazione al principio della trasparenza definendo i criteri, i modi, i tempi e le iniziative di attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, ivi comprese le misure organizzative e di coordinamento informativo e informatico dei dati, volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, nonché a garantire le qualità delle informazioni pubblicate sul sito web istituzionale.

In attuazione dell’articolo 6 del Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e come più volte ricordato, l’Ente ha adottato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che ha assorbito anche la programmazione relativa alla Trasparenza e alla prevenzione della Corruzione.

Il PIAO, in un’ottica di massima semplificazione, ha l’obiettivo di armonizzare i vari atti programmatici delle Amministrazioni, al fine di garantire una più coerente e compiuta attività organizzativa. In particolare la Performance viene legata a doppio filo con la programmazione anticorruzione e trasparenza, richiedendo uno sforzo di coordinamento superiore a quanto già precedentemente previsto.

Si sottolinea come l’anno 2022, pur avendo visto un’azione di armonizzazione fra i vari atti programmatici, resti pur sempre un anno di transizione, che vede il processo di unificazione dei Piani assorbiti nel PIAO ancora *in fieri*.

Il Comune ha comunque assicurato il rispetto degli obblighi di pubblicazione e trasparenza. In particolare, nella home page del sito del Comune di San Giuliano Terme è presente l’apposita sezione denominata “Amministrazione Trasparente”, consultabile al seguente link:

[Amministrazione Trasparente](#)

La pubblicazione dei dati e delle informazioni sul sito istituzionale è in linea con i tempi programmati ed i contenuti del programma triennale per la trasparenza ed integrità ed è in continua fase di revisione ed aggiornamento al fine di garantire al cittadino un quadro sempre attuale dell’Ente.

Il Nucleo di Valutazione, nell’esercizio delle funzioni di attestazioni relative agli obblighi di trasparenza, ai sensi dell’art. 14, comma 4, lettera g), del D.Lgs. n. 150/2009 e delle successive delibere A.N.A.C., ha effettuato alla scadenza prevista la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull’aggiornamento e sull’apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencato alla sezione “Amministrazione Trasparente” del sito ufficiale del Comune di San Giuliano Terme.

Si ritiene comunque indispensabile, continuare nell’azione di:

- miglioramento del linguaggio usato per la stesura degli atti al fine di garantire chiarezza e leggibilità delle informazioni ivi contenute;
- pubblicazione tempestiva sul sito dei documenti e delle informazioni e quindi di permanenza delle informazioni pubblicate;
- implementazione e aggiornamento dei dati segnalati dal Nucleo di Valutazione in sede di verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull’aggiornamento e sull’apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione della sezione “Amministrazione Trasparente”.

9. ANTICORRUZIONE

Connesso al tema della trasparenza, è il tema dell’Anticorruzione introdotto nella pubblica amministrazione con la Legge n. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegittimità della pubblica amministrazione”, finalizzato ad introdurre il concetto di prevenzione della corruzione.

La corruzione, infatti, minaccia il prestigio e la credibilità delle istituzioni, inquina e distorce gravemente l’economia, sottrae risorse destinate al bene della comunità, corrode il senso civico e la stessa cultura democratica

L’aspetto innovativo della legge è l’estensione del concetto di corruzione quale abuso delle funzioni attribuite che genera un malfunzionamento dell’attività amministrativa e crea disagio al cittadino e non più solo dal punto di vista penale, ma comportamentale mediante:

- diffusione di una nuova cultura di prevenzione della corruzione, il fenomeno corruttivo si contrasta NON solo con l’implementazione di norme di repressione, ma con l’implementazione di strumenti per la collaborazione ed il coinvolgimento di tutto l’assetto organizzativo nei rapporti con i cittadini.

- sensibilizzazione verso una nuova cultura volta a:

1. ridurre le opportunità che possano sfociare in casi di corruzione;
2. aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
3. creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
4. creare la cultura secondo cui l'attività dell'amministrazione pubblica deve essere orientata al servizio del cittadino.

In ottemperanza a quanto previsto dalla Legge n. 190/2012 l'Ente si è adeguato adottando un Piano di Prevenzione della Corruzione e nominando il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, individuato nella persona del Segretario Generale.

Come sopra più volte ricordato, il Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto l'assorbimento in un unico Piano integrato dei vari atti programmatici dell'Ente, fra cui la programmazione relativa all'Anticorruzione, ora riversata nella Sottosezione 2.3 del PIAO. L'Ente per il 2022 ha provveduto all'adozione del PIAO con deliberazione di G.C. n. 273 del 13 ottobre 2022, tuttavia la Sezione riguardante la Trasparenza e l'Anticorruzione ha, di fatto, richiamato il PTPCT 2022-2024 dell'Ente. Di seguito pertanto si riportano i riferimenti relativi al PTPCT 2022-2024.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 28 aprile 2022 è stato aggiornato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2022/2024.

Il Piano Anticorruzione rappresenta uno strumento in continua evoluzione i cui contenuti sono finalizzati a dare un nuova impostazione all'attività di questa amministrazione.

La deliberazione anzidetta si compone di:

- a) Piano Prevenzione della Corruzione (2022-2024);
- b) Programma Triennale per la Trasparenza ed Integrità che ricopre lo stesso periodo di riferimento ed approvato, adeguandolo alle disposizioni contenute nel D.Lgs n. 33/2013 con allegato l'elenco degli obblighi di pubblicazione;
- c) Codice di Comportamento dei Dipendenti approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 111 del 05.06.2014 e aggiornato con Delibera di G.C. n. 103 del 28 aprile 2022.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022-2024 è consultabile sul sito istituzionale al seguente link:

[Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024](#)

Il Segretario Generale, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione nell'ente ha predisposto e pubblicato sul sito web comunale la "Relazione annuale" ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della Legge 190/2012 secondo le Linee Guida ANAC n. 8/2015, secondo quanto previsto dalle norme transitorie.

10. CONTROLLI INTERNI

Le modifiche introdotte dal D.L. n. 174/2012 convertito con Legge n. 213/2013, sono state recepite e organizzate nel "Regolamento dei Controlli Interni" approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 5 del 05.03.2013 e modificato con deliberazione sempre del Consiglio Comunale n. 53 del 30.09.2013, 25 del 20/02/2013.

Nel corso dell'anno 2022, a seguito delle nuove funzioni attribuite dal D.L. n. 174/2012 convertito con Legge n. 213/2015, sono stati effettuati i controlli amministrativo-contabili sugli atti emessi dagli uffici appartenenti alla struttura comunale da parte degli Uffici competenti con la supervisione del Segretario Generale.

I controlli successivi di regolarità amministrativa sugli atti sono stati effettuati con cadenza trimestrale e non hanno evidenziato gravi irregolarità; come si evince dalle Relazioni e dai Verbali conservati agli atti degli Uffici e inviati ai Revisori dei Conti e al Presidente del Nucleo di Valutazione, gli atti sono sostanzialmente conformi al dettato normativo e alle previsioni regolamentari interne.

Nel 2022 sono stati estratti con metodo di estrazione automatizzata il 5% degli atti elaborati dall'Ente per le categorie documentali previste nel Regolamento sui Controlli Interni, per un totale di atti pari a 142; nell'ultimo trimestre del 2022 è stato inoltre effettuato un controllo rafforzato sugli atti a rilevanza PNRR, con l'estrazione e la successiva revisione del 20% degli atti totali. Anche in questo caso gli atti sono risultati conformi nella forma e nella sostanza.

11. PARI OPPORTUNITÀ

Nell'ambito della normativa vigente gli uffici dell'Amministrazione hanno operato per la corretta applicazione delle norme di riferimento.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 360/2011 ha approvato il "Regolamento del Comitato di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Il C.U.G. dell'Ente (*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*) è stato istituito con deliberazione della G.C. n. 39/2020 ed è composto da n. 9 membri effettivi e n. 9 membri supplenti.

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 151 del 20.12.2012, modificato con successiva deliberazione n. 42 del 05.06.2007 è stato approvato il "Regolamento del Consiglio per le Pari Opportunità" dell'Ente.

Con deliberazione di G.C. n. 4/2022 l'Ente ha approvato il Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità 2021/2023.

12. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2022

La Relazione sulla Performance 2022 è stata essere sottoposta all'esame del Nucleo di Valutazione ai fini della sua validazione. Il nucleo di Valutazione è chiamato ad esaminare l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge.

La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e dirigenti.

Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e dirigenti, precedentemente definite, tenuto conto delle previsioni di cui al Regolamento Comunale per la Misurazione Valutazione e Trasparenza della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 240 del 2019.

Le metodologie ricavate dai testi normativi e regolamentari, applicate al ciclo della performance dell'Ente, prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza.

In riferimento al 2022, è stato concluso il processo di valutazione dei dipendenti, mentre risulta non ancora attivato quello relativo alle posizioni dirigenziali, per le quali il Nucleo di Valutazione si è già espresso.

13. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Per la redazione della presente Relazione sono stati coinvolti il Segretario Generale e il Servizio Programmazione-Organizzazione - Controlli Interni e sugli Enti Partecipati.

Allegati approvati con Deliberazione di G.C. n. 67 del 23 marzo 2023:

1. PEG – Piano della Performance 2022 - Report al 31-12-2022 (Allegato A)
2. PEG – Piano della Performance - Report al 31-12-2022. Validazione Nucleo di Valutazione (Allegato B)
3. Referto Gestione Obiettivi - PEG 2022 (Allegato C)
4. Relazione Controllo Strategico 2022 (Allegato D)
5. Report Controllo Strategico 2022 (Allegato E)

Il Segretario Generale
Dott.ssa Paola Maria La Franca